



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una  
institución educativa publica en la provincia de Huaraz,  
2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Br. Marina Rosella Bustamante Vásquez

**ASESOR:**

Dr. Oscar Antonio Robles Villanueva

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ - 2017**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Dr. Manuel Antonio Espinoza de la Cruz  
Presidente

---

Mg. Jorge Favio Vargas Llumpo  
Secretario

---

Dr. Oscar Robles Villanueva  
Vocal

## DEDICATORIA

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por confiar en mí siempre; y tener su apoyo en todos los momentos de mi vida y en esta etapa tan importante de un logro más alcanzado en el camino profesional.

A mi madre la Sra. Marina Esther Vásquez Chocano; por su gran apoyo y colaboración en el desarrollo de la investigación, a mis hijos Johanna y Nelson Balta Bustamante; por la paciencia y comprensión del preciado tiempo utilizado para lograr con éxito la culminación de la tesis.

Marina Rosella

## **AGRADECIMIENTO**

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando al personal de la Institución educativa inicial N° 122 del distrito y provincia de Huaraz; por estas dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A mi madre y mis hijos, quienes con su comprensión y apoyo me ayudaron a seguir adelante, para culminar y lograr los objetivos propuestos.

Al Mg Oscar Robles, quien con su exigencia se pudo lograr que la investigación sea exitosa, asesorándome y guiándome en el desarrollo de la tesis, gracias por su paciencia y dedicación.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

La autora

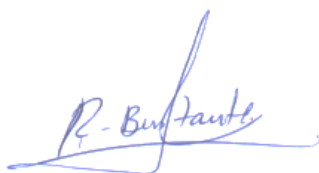
## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Marina Rosella Bustamante Vásquez, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017” presentado en 103 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, Setiembre del 2017



---

Bustamante Vásquez Marina Rosella

DNI: 31677135

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en gestión pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

*Marina Rosella*

## Índice

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1.Realidad problemática:	12
1.2.Trabajos previos:	14
1.3.Teorías relacionadas al tema:	18
1.4.Formulación del problema:	30
1.5.Justificación del estudio:	30
1.6.Hipótesis:	31
1.7.Objetivos:	31
II. MÉTODO	34
2.1.Diseño de investigación:	34
2.2.Variables, operacionalización:	35
2.3.Población y muestra	37
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:	37
2.5.Métodos de análisis de datos:	39
2.6.Aspectos éticos:	40
III. RESULTADOS	42
IV. DISCUSIÓN	50

V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIÓN:	59
VII. REFERENCIAS	61
ANEXOS	
ANEXO 01: Instrumentos	
Ficha técnica de los instrumentos	
Validez de los instrumentos	
Confiabilidad de los instrumentos	
ANEXO 02: Matriz de consistencia	
ANEXO 03: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	
ANEXO 04: Base de datos	



## RESUMEN

En el proceso de desarrollo de la investigación se tomó como objetivo general determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz, 2017, para eso se aplicó como técnica la encuesta y 2 instrumentos, uno para la variable inteligencia emocional y otro instrumento para el trabajo en equipo. Por otra parte, para la aplicación de los instrumentos tuvo que pasar por un proceso de validez y confiabilidad a través de la aplicación de una prueba piloto. Referente a la investigación por el propósito que tiene responde a un tipo no experimental y un diseño correlacional, así sino se trabajó con una muestra censal de 49 trabajadores, a través de un muestreo no probabilístico. Por otro lado, en la investigación se propuso 2 hipótesis la hipótesis de investigación y la hipótesis nula, que fue contrastada con el método de correlación de Pearson. Dentro de los resultados obtenidos se concluyó que existe una relación alta, directa y significativa a un grado de correlación de  $r= 0,654$ , entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz, 2017, concluyendo que un trabajador que posee un alto desarrollo cognitivo y de control de sus emociones a la hora de expresarse es de suma importancia dentro de la institución, debido a que aporta al trabajo en equipo. En referencia propuesta en la investigación se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz, 2017.

**Palabras claves:** Inteligencia emocional, inteligencia interpersonal, inteligencia intrapersonal, trabajo en equipo, comunicación, confianza, manejo de conflictos, compromiso.

## **ABSTRACT**

In the process of research development, the general objective was to determine the relationship between emotional intelligence and teamwork in a public educational institution in the province of Huaraz, in 2017, for which the survey technique and 2 instruments, One for the emotional intelligence variable and another instrument for teamwork. On the other hand, for the application of the instruments had to pass through a process of validity and reliability through the application of a pilot test. Regarding the research for the purpose that has a non-experimental type and a correlational design, we worked with a census sample of 49 workers, through a non-probabilistic sampling. On the other hand, in the research we proposed 2 hypotheses the research hypothesis and the null hypothesis, which was contrasted with the Pearson correlation method. Among the obtained results, it was concluded that there is a high, direct and significant relationship to a correlation degree of  $r = 0.654$  between emotional intelligence and teamwork in a public educational institution in the province of Huaraz, 2017, concluding that a Worker who has a high cognitive development and control of emotions when expressing is of paramount importance within the institution, because it contributes to teamwork. The proposed reference in the research showed that there is a direct and significant relationship between emotional intelligence and teamwork in a public educational institution in the province of Huaraz, 2017.

**Key words:** Emotional intelligence, interpersonal intelligence, intrapersonal intelligence, teamwork, communication, trust, conflict management, commitment.

# **CAPÍTULO I**

# **INTRODUCCIÓN**

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática:**

A nivel mundial, las organizaciones se enfrentan continuamente con la necesidad de mejorar su cooperación, teniendo en cuenta el objetivo final de fortalecer la agresividad y administrarse idealmente en el mercado; Según la Organización Internacional del Trabajo (2012), a nivel mundial las organizaciones, fundaciones de trabajo, focos de trabajo y todo lo que tiene que ver con la colaboración es en cualquier región del movimiento humano; Hay dos temas de episodios. El primero de éstos se identifica con la penetración apasionada; Como en estados similares de la vida que se están enfrentando, los especialistas exhiben una progresión de las indicaciones negativas en qué necesita hacer para pasar la conciencia del tiempo; Es decir, no están en una posición para distinguir y terminar sensiblemente conscientes de sus sentimientos; Hecho que decide entretanto no tener la capacidad de manejar sus sentimientos. Otro de los problemas que los especialistas señalan es la falta de inspiración, que no les permite extender sus propios destinos y objetivos institucionales; De igual modo, descuidan mostrar las cualidades empáticas que deben exhibir al trabajar dentro de una reunión humana. Además; al no dominar los rasgos de la inteligencia emocional; Tampoco exhiben aptitudes sociales dentro de la reunión de trabajo donde tienen un lugar.

Por otra parte, la Unión Europea (2012), los intentos se dieron cuenta de que para más esfuerzos que se ejecutan mediante la actualización de los enfoques de preparación de recursos humanos; Si la mejora de la comprensión entusiasta no se acepta adecuadamente; Los problemas laborales dependerán de los cambios pertinentes que requiere la mundialización beneficiosa en los círculos distintivos de la acción humana. Estas limitaciones se manifestaban en la colosal león de especialistas de diversos ámbitos; Trae como resultado inmediato una progresión de carencias y restricciones en la ejecución del trabajo. Es decir, las administraciones dadas dentro de la asociación laboral no son vistas ni productivas ni viables, exponiendo que la ejecución es de baja calidad. Ser la ejecución de baja calidad; El nivel de rentabilidad también muestra diversos impedimentos y

carencias. Uno más de los puntos de vista antagónicos que se ven en los trabajadores; Es la ausencia de liderazgo básico, mostrando una ausencia de actividad para aceptar partes individuales que la organización anticipa de él; Tampoco tiene la información fundamental, especializada y lógica sobre sus obligaciones y capacidades dentro de la asociación; Que preocupado por tales insuficiencias somete a formas de evaluación de la ejecución encontrando verdaderas insuficiencias y limitaciones que perjudican los intereses del establecimiento.

Como indica la CEPAL (2013), a nivel de América Latina y el Caribe; Hay numerosas deficiencias en la organización y administración de recursos humanos en las asociaciones de trabajadores, por ejemplo, los esfuerzos, los gobiernos de barrio, fundaciones instructivas, asociaciones de grupos y diferentes reuniones donde la preparación y el avance del conocimiento entusiástico se ignora como una forma de mejorar El nivel de ejecución del trabajo De especialistas; Puesto que no se considera que en esta fase de globalización que el mundo vive; El principal procedimiento para mejorar los niveles de concurrencia y el adelanto humano es preparar y preparar el activo o habilidad humano con el objetivo de que pueda comprender las medidas de su naturaleza apasionada como una forma de mejorar su ejecución en el ambiente de trabajo, Su circunstancia Personal e institucional.

Bajo este marco problemático; donde se observa la tasa de desprecio por el desarrollo del conocimiento entusiástico como forma de mejorar los niveles de ejecución del trabajo; En Perú, según lo anunciado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (2012), que la organización de recursos humanos en las organizaciones y asociaciones abiertas sólo pensar en el 7,5%; Mientras que en empresas de propiedad privada hay una expansión que es de alrededor del 12%. Por otra parte, en cuanto a la evaluación de la ejecución del trabajo en los establecimientos abiertos no se satisface; Pero más bien en la división privada hay formas de evaluación de la ejecución en plena utilización de una administración empresarial restablecida.

A nivel de la Región de Ancash, la problemática se describe a diversos niveles; también afecta profundamente el avance de las entidades públicas; Cuando se observa que los procedimientos de cambio y modernización de su entidad deberían haber sido ejecutados; Con insuficiencias en la administración de los recursos humanos, que no avanza en la mejora de la visión entusiasta de los trabajadores; no potenciar la atención a sus sentimientos; no tener la capacidad de autogestión de los sentimientos negativos; no sobrepasar los niveles motivacionales, no incitar las habilidades empáticas y sociales que permitan una ejecución efectiva del trabajo; que entretanto permite la realización de destinos y objetivos institucionales, por la ausencia de deber y obligación de cada uno de los especialistas. En la instructiva base de estudio, hay algunas cuestiones de avances entusiásticos avance con respecto a los educadores, jefe y personal de reglamentación del establecimiento de instrucción pública y, además, la cooperación que se ve no la adecuada, por lo tanto surge Investigación teniendo en cuenta el objetivo final de decidir el nivel de conexión entre el apasionado conocimiento y la colaboración; a su vez, que el personal administrativo tenga fuentes bibliográficas para tener la capacidad de proponer opciones de desarrollo. Por tales razones la institución educativa N° 122 de Huarupampa presenta la problemática expuesta y se busca determinar el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la institución educativa en estudio.

## **1.2. Trabajos previos:**

Los trabajos previos reflejas las investigaciones similares a las variables de estudio, en diferentes ámbitos:

### **En el ámbito internacional:**

Araujo y Guerra (2010), en su tesis de Maestría titulada “Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas”; tesis sustentada en la Universidad Rafael Belloso Chacín de Venezuela. Investigación realizada dentro del paradigma positivista, tipo descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, diseño no experimental transeccional

correlacional – causal. La población es finita, se restringe a los individuos con responsabilidad gerencial y jerarquía de supervisores. Se diseñaron dos instrumentos, tipo escala Likert. Concluyeron: Se demostró la presencia de una conexión alta y positiva entre los factores considerados. Los creadores llegan a las conclusiones de que la penetración apasionada del nivel administrativo se sitúa en estados anormales, lo que permite a estos individuos percibir los sentimientos de uno y de los demás, se esfuerzan día a día por conseguir un nivel más prominente de experiencia individual y experta Grandeza También asumen que las capacidades no específicas, laborales y fundamentales, que constituyen la ejecución del trabajo, se encuentran en estados anormales con baja dispersión.

El aporte de Roldán (2005), en su tesis de maestría: “Impacto de los trabajos en equipo en la estructura organizacional de la Empresa de Distribución de Energía de las empresas públicas de Medellín E.S.P, la muestra estuvo compuesta por 92 trabajadores de la empresa, el instrumento usado para la recopilación de datos fue el cuestionario, concluyó: Que la utilidad de la parcela de hardware ha sido alta ya que ha permitido un giro más prominente de colegas, sin embargo, que entre grupos comparables ha permitido el intercambio de mejores prácticas, lo que provoca una ejecución superior de la asociación.

Por su parte Pereira (2012), en su trabajo de maestría “Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral”, Universidad Rafael Landívar de Guatemala, estudio descriptivo se realizado en 36 trabajadores de la empresa Servipuertas S.A. de la ciudad de Quetzaltenango y concluyó: Que el personal de la organización tiene un nivel normal de conocimiento apasionado, lo que demuestra que tienen una administración ideal de las circunstancias desfavorables en las que crean, el 72% están fuera del rango normal, así mismo se demostró que el 81% de los evaluados están en Un rango de ejecución predominante que llena los deseos de la asociación, en vista de los resultados obtenidos por el coeficiente de conexión de Pearson demostró una relación de impotencia, lo que demuestra que la visión entusiasta no repercute en la ejecución del trabajo de los trabajadores de la organización.

### **En el ámbito nacional:**

Orué (2010), en su tesis de maestría titulada “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana”, investigación sustentada en la Universidad San Martín de Porras-Lima. Investigación de tipo Investigación descriptiva – explicativa. La presente investigación utiliza un diseño de carácter Descriptivo – Explicativo. La población de estudio conformada por Metálicas (19), Almacenes (12) y Mantenimiento (11) de Hidrostal S. A.; el instrumento de recolección de datos fue la encuesta, como instrumento fue el cuestionario. Concluyó: Es que los trabajadores en los territorios críticos de la organización, por ejemplo, la fundición, tienen un bajo nivel de conocimiento entusiasta, no como zonas diferentes que funcionan bien como desarrollos metálicos, cuyo nivel de discernimiento apasionado es ampliamente más alto.

En el mismo ámbito Alegría (2013), que en su tesis de maestría titulado “Efectos de la inteligencia emocional en el desempeño profesional del auditor” sustentado en la Universidad San Martín de Porres- Lima. Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones necesarias para ser denominado como: investigación aplicada y explicativa. Conforme a los propósitos del estudio la investigación se centra en el nivel descriptivo. Para la presente investigación, se ha seleccionado una población de 56 auditores, que prestan sus servicios profesionales en 8 empresas importantes que se encuentran relacionados con el manejo de la empresa en el área de inteligencia emocional. Esta información ha sido obtenida de la base de datos de la Contraloría General de la Republica. Las conclusiones fueron: El autoaprendizaje adquirido sobre la posibilidad de que afecta la información del trabajo realizado por los evaluadores para que podamos atestiguar que la realización de los destinos y objetivos de manera más viable a la luz del hecho de que numerosos revisores no saben acerca de este límite individual Pueden crear. La autodirección influye en el deber de los evaluadores a la luz del hecho de que el control de sentimientos y sentimientos y su dirección convincente permite tener una voz interior más clara que permita acomodarse a las elecciones con un corazón más prominente actualizando la consecuencia del trabajo Del revisor. La inspiración no afecta la cooperación de los evaluadores a la luz del hecho de que el gran nivel de inspiración permitirá a los inspectores tener una



perspectiva más amplia de los diversos temas de trabajo, límite más prominente en cuanto a comprensión y resistencia con diferentes sentimientos.

El aporte de Niño, Paredes y Sánchez (2011), en su tesis de Maestría titulada “Inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras de educación inicial de la Instituciones Educativas Estatales del distrito Chiclayo”. En la presente investigación se trabajó con una muestra de 69 profesoras del nivel inicial del distrito de Chiclayo, y para probar la hipótesis se optó por el diseño descriptivo correlacional, cuyos instrumentos utilizados para evaluar cada variable fueron un cuestionario de desempeño docente elaborado por el equipo investigador y el test de inteligencia emocional de Baron (I-CE). Los resultados obtenidos se procesaron estadísticamente, concluyendo: que existe una conexión directa sumamente crítica entre el conocimiento entusiástico y la ejecución; cuyos resultados se reflejan en los niveles de penetración apasionada de las instructoras femeninas, donde el 52,2% está en estado anormal, el 29% a nivel normal y el 18,8% a un nivel bajo, mientras que el 84,1% está a un nivel decente y 15,9% a un nivel consistente.

#### **En el ámbito regional:**

Inchicache (2007), en su tesis de maestría “Trabajo en equipo y la productividad en la empresa de intermediación laboral de la ciudad de Huaraz”, la muestra fue de 105 trabajadores de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Huaraz, Concluyó: que la cooperación es conocida por los especialistas de las organizaciones Se ha demostrado que existe una dependencia entre la variable de colaboración y rentabilidad en las organizaciones de intermediación de trabajo, que se comunica con un nivel de relación de 0,438. La colaboración también se llama una cuestión viable con respecto a los trabajadores como una técnica para el trabajo, sin embargo, no desde la perspectiva hipotética en toda su medición que surgió como una necesidad de actualizar la generación en empresas, por ejemplo, el blade de tiempo y gastos.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema:**

#### **Inteligencia emocional:**

El interés por el intelecto humano (utilizado como sinónimo de inteligencia) se remonta a los primeros escritores babilonios, los últimos filósofos griegos y hombres cultos de toda la historia (Iglesias, 2004 p. 21). A pesar de que debemos afirmar que el término conocimiento todavía no está comprendido tal como se ve hoy, sin duda alguna, sintió un interés específico por el tema. En cualquier caso, no es importante retroceder hace tanto tiempo. Concéntrese en algunos escritores que podemos encontrar que Broca (1991, p.81) en sus exámenes intentó efectivamente cuantificar el cráneo humano y sus cualidades. Otro creador, Galton (1983 p.64), afectado por Darwin examinó a los genios. Así numerosos creadores demostraron su entusiasmo por este campo. Sea como sea, es de Binet (1911, p.76) cuando habla de la estimación de la comprensión y explica el ensayo principal del conocimiento (1905) que más tarde se convierte en inglés, lo que es más se hace modificaciones progresivas y Está siendo cambiado en unas pocas adaptaciones hasta conseguir propagarse rápidamente por todo el mundo. Otro creador presenta el término IQ, que será ampliamente reconocido por los investigadores principales (Stern, 1912, p.46)

A partir de aquí emergen teorías distintivas sobre el conocimiento que reaccionan a los arroyos o metodologías que muchos creadores toman después de todo a lo largo de la historia. En la exposición, el término permanece confundido y no hay consentimiento para ofrecer un significado extraordinario de la misma, sin embargo, podemos hacer un breve examen de los compromisos distintivos que se originan a partir de estas especulaciones, que será la premisa de un gran número de modelos que más tarde Se han propuesto teniendo en cuenta el objetivo final para retratar la idea de la penetración. Desde aquí podemos reconocer especulaciones distintivas que se han esforzado por caracterizar e incluso para evaluar la percepción. Los más excepcionales son los acompañantes (Iglesias, 2004 pp. 22-36)

Teoría psicométrica; Se trata de especulaciones que algunos creadores han extraído de la estimación del conocimiento comprendido como algo normal para la conducta, no el individuo. Este tipo de especulaciones comienzan desde la Psicología Diferencial establecida y dependen de la investigación de la información obtenida en las pruebas. Estas especulaciones dan puntos de vista alternativos sobre la idea del conocimiento.

Perspectiva monolítica, parte de la idea de conocimiento comprendida como una variable solitaria en la conexión guía al instrumento de medida. La hipótesis se hace a partir de la investigación de la información adquirida en las pruebas. A la luz de este punto de vista descubrimos tres modelos:

Edad Mental. En el sentido de que hacen hincapié en creadores como Binet y Simon (2001) que tratan de hacer un instrumento adecuado para medir el límite académico del suplente. De esta manera, aceptan que la percepción es cuantificable y tratan de aclarar el desarrollo del conocimiento.

(CI) Por ejemplo, Stern y Terman (1998) describen la ecuación de CI al cambiar la edad mental en un archivo numérico y ponen el contraste entre la edad mental y la edad ordenada.

Factor G o conocimiento general. Los creadores, por ejemplo, Spearman (1992), que conectaron la exploración del factor a la investigación de la penetración que buscaba un factor regular a todas las materias, llamado factor G.

El punto de vista factorial, que permitió una investigación más exacta y final de la comprensión. Es más, una parte de la idea de conocimiento se comprende como un arreglo de partes y habilidades académicas. Podemos asimismo presentar dos modelos: Aptitudes mentales primarias. Algunos creadores, por ejemplo, Thurstone (1993), guardan la presencia de siete elementos o aptitudes que serían los segmentos de discernimiento, y los concentrarían del factor G. La cuestión es que siguen siendo fundados en la prueba viene sobre.

Estructura del intelecto. Creadores como Guilford (2001) que consideran el conocimiento como el resultado de una progresión de componentes dentro del diagrama de datos (aumentan la reacción de la forma de vida) y aluden a varios tipos de percepción.

Dentro de las dimensiones de la inteligencia emocional, Goleman (1999) el conocimiento entusiástico es la capacidad de percibir nuestros propios sentimientos y los de otros, de persuadirnos y de supervisar bien los sentimientos, en nosotros mismos y en nuestras conexiones. Retrata aptitudes intelectuales, pero extraordinarias, de la perspicacia académica, las capacidades simplemente intelectuales medidas por el CI (p.385).

Del mismo modo, Gil'Adi (2000) plantea la hipótesis de una visión entusiástica en todo caso centrada en nosotros mismos y en la obtención de autonomía (conocimiento intrapersonal), y también en la comunicación y administración social de las contenciones con la meta de que todos puedan Satisfacer sus requerimientos de aprobación y libertad (p.9).

Goleman (2009) garantiza que todos los sentimientos son motivaciones para actuar, el momento tiene la intención de confrontar la vida que el desarrollo ha arraigado, el fundamento de la palabra sentimiento es motere, el verbo latino moverse, infiere alejarse, Una inclinación para actuar. Que la actividad de los sentimientos de alerta es muy evidente al ver a un niño o criaturas; Es sólo en los adultos cultivados en los que tan regularmente encuentra la inmensa rareza del conjunto de todos los animales: los sentimientos vinculados motivaciones que activan la actividad separada de la respuesta obvia.

Dentro de las dimensiones de la inteligencia emocional, Goleman (2004), definió la inteligencia emocional como la que nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adaptar una actitud empática y social, que nos brindará más posibilidades de desarrollo personal.

Referente a la dimensión inteligencia intrapersonal esta involucra el autoconocimiento o Conocimiento de uno mismo, que se asume como saber que se siente en cada momento y utilizar esas preferencias para orientar la toma de decisiones, tener una idea realista de las propias habilidades y una bien basada confianza en sí mismo. El conocimiento en sí mismo es una aptitud personal el cual tiene tres aptitudes emocionales a saber, conciencia emocional, que es reconocer las propias emociones y sus efectos. Autoevaluación precisa, que es conocer las propias fuerzas y sus límites. Confianza en uno mismo, que es la certeza sobre el propio valor y facultades. Según los postulados de Goleman (2004) la conciencia de uno mismo consiste en la comprensión profunda de las emociones, así como también las propias fortalezas, limitaciones, valores y motivaciones.

Otro indicador importante dentro de la inteligencia intrapersonal es la motivación, que según Goleman (2004) que comprende de las propensiones apasionadas que orientan y alientan la realización de objetivos, aprovechando el potencial que cada individuo tiene; Porque impacta la determinación, la confianza en sí misma y la capacidad de vencer las aniquilaciones. Este puntero incluye: Objetivo para el triunfo, que es esforzarse por mejorar o cumplir con un estándar de brillantez. Los individuos con esta capacidad están dispuestos hacia los resultados para lograr los objetivos, establecer objetivos problemáticos y reconocer los peligros calculados, buscar datos para disminuir la inestabilidad y descubrir enfoques para realizar mejor y averiguar cómo mejorar la ejecución. Responsabilidad, que es alinear con los objetivos de la reunión o asociación. Los individuos que tienen esta capacidad son individuos dispuestos a hacer penitencias para lograr un objetivo general, descubrir una sensación de ser útil en la misión general, utilizar las cualidades de la reunión para conformarse con las opciones e iluminar sus opciones y efectivamente buscar oportunidades Para satisfacer el objetivo principal de la reunión. Actividad, que es la capacidad de aprovechar aberturas. Los individuos con este factor persiguen el objetivo, más allá de lo que se requiere o se espera de ellos; Hacer sin la administración, aplicar las normas cuando es importante para desempeñar una ocupación y preparar a otros a través de intentos extraños y esfuerzos. La buena fe, que es la incansabilidad de buscar el objetivo, sin importar los impedimentos. Los individuos que tienen esta capacidad

soportan en perseguir el objetivo independientemente de impedimentos o dificultades, no funcionan inspirados por un miedo paranoico de decepción sin embargo para la expectativa de logro y consideran que las desgracias se deben a condiciones razonables frente a decepciones individuales.

Dentro de los modelos de competencias emocionales, Goleman (1999, 1998, 2001) caracterizó el conocimiento entusiasta como la capacidad de percibir y tratar con nuestras propias emociones particulares, persuadirnos y examinar nuestras conexiones. La apasionada presentación de competencias (EC) (Goleman 1999) implica una progresión de capacidades que estimulan el tratamiento individual de los sentimientos, hacia uno mismo y hacia los demás (Boyatzis et al., 2000). Este modelo apunta al conocimiento apasionado en cuanto a una hipótesis de mejora y propone una hipótesis de ejecución relevante específicamente al entorno de trabajo y autorizada, concentrada en el pronóstico de la magnificencia del trabajo. En esta línea, este punto de vista es visto como una hipótesis combinada, a la luz de la comprensión, la identidad, la inspiración, el sentimiento, el conocimiento y la neurociencia; Es decir, incorpora procedimientos mentales intelectuales y no subjetivos (Mayer y Matthews 2002)

El modelo original de Goleman constaba de cinco fases, que luego se redujeron a cuatro reuniones (Goleman 1999, 2001) con veinte habilidades cada: mindfulness, aprendizaje de nuestras inclinaciones, sentimientos, estados y activos internos. Poise, tratando con nuestros sentimientos, motivaciones, estados y compromisos internos. Atención social, reconocimiento de las emociones, preocupaciones y necesidades de los demás. La administración de relaciones, la capacidad de tratar bien las conexiones y construir sistemas de apoyo (Goleman 2009). Boyatzis et al. (2000) investigó y confirmó las cuatro medidas de habilidades y 18 aptitudes sociales y entusiastas. El modelo de Goleman (2004) imagina las habilidades como atributos de identidad. En cualquier caso, también pueden ser consideradas partes de la IE, en particular aquellas que incluyen la capacidad de relacionarse enfáticamente con otras. Es decir, los que se encuentran en la atención social y la reunión de administración de relaciones (Goleman 2004).

La evaluación de programas de educación emocional es una parte clave de pasar de la intercesión a preguntar. La rareza del sujeto obliga a desarrollar instrumentos y proponer procedimientos de evaluación en la instrucción apasionada. Estos instrumentos se utilizarán como parte de la evaluación de las aptitudes entusiastas y, además, en la evaluación de los proyectos. Nos esforzamos por aplicar una complementariedad metodológica entre sistemas cuantitativos y subjetivos (Bisquerra, 2003). Al introducir no tenemos una prueba administrada por el estado que nos permite evaluar el conocimiento apasionado, es decir, para adquirir un cociente emocional (CE) como se terminó con el cociente intelectual (CI) mediante la aplicación de pruebas, por ejemplo, el Wechsler Intelligence escala.

A pesar de que se comprende que los sentimientos se producen en los individuos y podemos observarlos, ya que hay indicios conductuales y psicofisiológicos que los hacen claros, es extremadamente difícil medirlos. Acabamos de observar que no existe una definición única para el término Inteligencia Emocional, ni existe un acuerdo con respecto a la sustancia que lo constituye, pero se han construido instrumentos únicos teniendo en cuenta el objetivo final de evaluarlo.

### **Trabajo en equipo:**

Todo trabajo que se realiza con eficiencia y eficacia es la totalidad de la ayuda individual que se da entre una reunión de personas al cooperar y unido en un fin similar, por lo que es esencial no perder la coordinación que existe entre ellos y también que cada uno realiza de manera independiente, Sin que ello influya en el trabajo de los individuos que conforman su grupo.

En este sentido, Ander y Aguilar (2001) afirman que el trabajo en equipo se compone de una reunión de individuos que se reúnen para organizar la ejecución de una empresa. Cada grupo está a cargo de los resultados finales de modo que cada uno de sus individuos es una ayuda gratuita. Cada parte pasa tiempo significativo en un territorio específico para que cada jefe esté a cargo de lo que ha sido designado y de esta manera hacer la empresa.

Alcaraz (2006) aclara que el trabajo en equipo ha adquirido relevancia dentro de las organizaciones, donde hoy se ha convertido en una necesidad debido a las demandas de valor, productividad y viabilidad, además de la oposición que existe dentro de la sociedad y es inequívoca dentro del segmento empresarial. El avance de hoy requiere un uso y ahorro de activos, y también la naturaleza del trabajo y la competencia en el desarrollo. Esto no puede ser logrado por un individuo solitario, hacer y mantener el progreso en los negocios requiere regalos que no están en un individuo solitario por lo que las nuevas estructuras de la organización requieren una conexión entre las personas lo que se logrará con un estado de ánimo de la participación.

Dentro de las etapas de la formación de equipos, Robbins y Judge (2009) revelan que para tener una poderosa estructura de grupo o preparación, debe experimentar una progresión de fases de desarrollo y mejora.

Etapa 1. Formación (individualista). En el momento en que se enmarca la reunión, cada parte tiene un estado mental de inestabilidad hacia los demás, lo que crea un ambiente de fragilidad. Cada miembro intenta demostrar sus aptitudes y cualidades. Construye una situación de habilidad y distinción. Los sentimientos experimentados son: energía, buena fe, orgullo de ser parte, conexión, temor y otros. Esto es fundamentalmente la fase de introducción de los individuos.

Etapa 2. Poder (identificación). En esta etapa los colegas empiezan a fijar los objetivos ya listar las habilidades de cada uno. Caracterizar las capacidades e iniciar la actividad.

Etapa 3. Regulación (integración). En el momento en que los individuos son conocidos y distinguidos, comienza una verdadera colaboración; Poco a poco comienzan a ayudarse unos a otros, lo que ofrece ascender a la fundación de los principios.

Etapa 4. Actuación (resultados). Es la etapa de desarrollo en la que los individuos comprenden y están bien con la cooperación; Tener un curso similar para lograr los objetivos establecidos. Todo el mundo tiene deseos similares y todo el



mundo reconoce la ética y las deficiencias de los demás, por lo que se complementan en su trabajo. Es fundamental para construir los perfiles de la población general de la identidad de la voluntad bienvenida a unirse al grupo y, en concreto, ver algunos atributos fundamentales que cada individuo del grupo debería tener como.

Por otra parte, las partes fundamentales de la colaboración, Urcola (2010), caracterizan que todos los grupos de trabajo deben preocuparse y recordar ciertos ángulos vitales en la ejecución de la obra. Ofrezca un objetivo compartido. Al tener un objetivo caracterizado, una introducción razonable será la consecuencia de la solidaridad y porte de un grupo, logrando algo que todo el mundo quiere que les permita mantener un deber típico. Sentimiento de tener un lugar. Compartir la misión y mantener una relación intermitente traerá un seguimiento de los objetivos, que se encargará de los problemas y los factores de disuasión que ocurren regularmente dentro de la organización, la comunicación de los datos a los incluidos les hará sentir una parte de la organización. reunión. Iniciativa. Es concluyente en todos los grupos de trabajo. Un grupo de trabajo difícilmente trabajará en el caso de que sea confundido por un supervisor, mientras que un pionero decente sabe cómo explotar la reunión de individuos que tiene. Es imprescindible que alguien sepa aceptar la iniciativa de la reunión con una meta final específica para sellar el mejor acercamiento a conseguir surge y el fundamental pretende construir conexiones de confianza y deber entre todos. (Urcola, 2010)

Dentro de las dimensiones del trabajo en equipo, en la investigación se tomará como dimensiones a las siguientes descripciones, teniendo en cuenta a los procesos que se evalúan dentro de la institución educativa:

Primera dimensión comunicación: es el procedimiento por el cual el remitente y el destinatario establecen una asociación en un minuto y un espacio específicos para transmitir, intercambiar o ofrecer pensamientos, datos o implicaciones que sean justificables para ambos. (Bronceado, s.f.)

Segunda dimensión confianza; El término poner en inventario alude a la buena evaluación en la cual un hombre o una reunión puede actuar con precisión

en una circunstancia dada. La confianza es la seguridad que alguien tiene en alguien más o algo. Es una naturaleza de seres vivos, particularmente la gente, ya que a pesar de que las criaturas los tienen, hacen como tales naturalmente, no como personas que confían intencionadamente. Siendo algo que se hace deliberada e intencionalmente, requiere trabajo y empuje para conseguirlo. A pesar de que es costoso para lograrlo, se describe por ser un sentimiento positivo. (Rojizo, s.f.)

Tercera dimensión manejo de conflictos; El conflicto es un procedimiento que surge cuando un hombre comprende que otro ha influenciado o va a influir en algunos de sus destinos o intereses, también se puede caracterizar como una batalla expresa entre al menos dos reuniones relacionadas que ven que sus objetivos son contradictorios Y sus balances Son disminuidos. (Rojizo, s.f.)

Cuarta dimensión compromiso; Compromiso es la capacidad de la persona para acabar claramente consciente de la importancia de satisfacer la ejecución de su trabajo dentro del plazo que se ha estipulado. Este trabajo debe ser aceptado con habilidad demostrable, obligación y fidelidad, poniendo el mejor empuje para lograr un ítem con una expectativa exclusiva de valor que satisface y sobrepase los deseos de los clientes. (Rojizo, s.f.)

Dentro de las características de los Equipos Efectivos de Trabajo, Alcaraz (2006) aclara que la viabilidad de un grupo de trabajo es la consecuencia de una asociación decente y de la reunión de individuos que la incluyen y cuyos esfuerzos muy organizados les han llevado a coordinar en A Grupo viable y elite, la constitución de esta reunión necesita algunos atributos que le permitan lograr resultados positivos. Buchholz (1993) citado por Alcaraz que propone siete créditos para que un grupo sea visto como elite, o alta efectividad como.

Liderazgo participativo es la capacidad de impulsar e impactar a los compañeros, de una manera moral y positiva que se sumará a la elevación de la energía, como el logro de los objetivos que la asociación ha compuesto.

Responsabilidad compartida que permite que todas las personas se sientan requeridas en un grado similar y que deliberadamente se dediquen a satisfacer los objetivos y metas para los que fueron asignados.

Una comunidad de propósito; eso significa que los individuos saben su explicación detrás de tener un lugar con el grupo y la parte dentro de él, por lo que deben reconocer que cada parte tiene diversos límites e intereses y es fundamentalmente vital unirse a cada uno de estos requisitos combinándolos En un mismo objetivo.

La gran correspondencia que permite un clima de confianza y de reconocimiento, alienta el comercio exitoso de contemplaciones, pensamientos y sentimientos con la reunión de individuos que los abarca en general en un ámbito de amistad donde se avanza por y por, así como de una manera amplia.

Tomando un vistazo más adelante, tanto en el último objetivo y durante todo el tiempo, para lograr los objetivos y no rechazar su capacidad para mejorar después de algún tiempo, esto es fundamental para pensar en el cambio como una puerta abierta para el desarrollo.

La fijación en las asignaciones que coinciden en las reuniones habituales de organización, verificación y evaluación, será la realización de los objetivos que previamente se propusieron. Reacción rápida y proactiva; Es decir, capacidad de reconocer y explotar las puertas abiertas que la organización da en un momento dado.

Dentro de los destinos del trabajo en equipo, Acosta (2011), decide la importancia que tienen los objetivos dentro de todos los ejercicios de un grupo, con el objetivo de que funcionen adecuadamente es vital que estén claros los objetivos que esperan lograr.

Reconocido como poseer por cada individuo del grupo. Por lo tanto, es esencial que estos se burlen, un hombre no lucha por un objetivo en la posibilidad de que se ha forzado, por lo tanto los sujetos deben participar en el momento en

que los objetivos se establecen, la cooperación dinámica de los colegas será capaz. Con respecto a sus evaluaciones con el objetivo de que todos estén a cargo del logro hacia el final de la empresa.

Concretos y específicos. Debe estar seguro al recoger los objetivos con la meta que usted sabe cómo se llevará a cabo ya que se basará en el progreso o la decepción.

Retadores pero alcanzables. Estos objetivos deben ser concebibles ya pesar de que es difícil lograrlos dependerá en gran medida de la inspiración y motivación que el pionero pide contactar con ellos.

Dentro de la disciplina en los Equipos de Trabajo Katzenbach (2000), se establece que los grupos de trabajo deben tener un trabajo decente por lo que es fundamental tener una enseñanza esencial, ya que el engranaje y la gran ejecución van de manera confiable como una unidad inseparable. Muchas personas utilizan el grupo de palabras con poca precisión que se entromete con el método para aprender y aplicar la disciplina que solicita una gran ejecución. Para que un supervisor se asiente en mejores opciones acerca de cuándo y cómo utilizar un grupo, es vital ser más exacto acerca de su definición. La mayoría de los supervisores se inclinan hacia la cooperación, ya que habla de un arreglo de cualidades que les permite sintonizar y reaccionar decididamente a las conclusiones comunicadas por el grupo de trabajo por lo que les lleva a proporcionarles ayuda para percibir sus intereses y logros.

Las cualidades expresadas por el grupo le ayudarán a lograr una gran práctica ya avanzar en la gran ejecución para el individuo y para la asociación en conjunto. Los valores de la cooperación no son especiales para ellos ni son adecuados para garantizar que funcionen. El equipo de una asociación sustancial y compleja nunca es un grupo para comprenderlos debe averiguar cómo separarse de lo que queda de reuniones alternas. Es básico que la enseñanza esencial de los grupos es persistente hacia la ejecución si la administración no se centra en la conexión entre el grupo y la ejecución la asociación está persuadida de que esta

obligación se relaciona por completo con los grupos a los que deben tener solicitudes claras y coherentes Con respecto al avance de los mismos.

Dentro de las ventajas del trabajo en equipo Alcaraz (2006), aclara que es fundamental recordar que la división de tareas será uno de los puntos de interés considerables que ofrece la cooperación. Esto permite mejorar la investigación y los compromisos en su totalidad a medida que se desdobra el trabajo y se puede ver el trabajo de cada grupo con mayor detalle. Al coordinar el aprendizaje y las aptitudes de algunas materias habrá más componentes para el liderazgo básico ya que varios datos serán accesibles.

Una gran parte de las opciones caen de plano ya que no aceptan en cuenta las puertas abiertas y las opciones que se ofrecieron de antemano con el objetivo de que los individuos descarten los últimos arreglos que suelen tomar los administradores, por lo que habrá una dedicación con respecto a Los involucrados ya que sus pensamientos no fueron considerados.

La posición favorable más vital que existe dentro de una colaboración es organizar los esfuerzos de cada parte sólo con el objetivo de que los resultados más notables se lograron y los emprendimientos estipulados se completaron en menos tiempo.

En el caso de que variedad variada se consideró, habría mejores resultados al final, ya que cada parte tiene diversas habilidades que pueden unirse a un resultado superior a lo previsto para que esto funcione, esta idea debe ser claro para los grupos a buscar la amalgama de Sus esfuerzos, ahorrando entre tantos activos, por ejemplo, tiempo, vitalidad, dinero en efectivo. De esta manera, la crítica es importante entre los individuos del grupo de trabajo con una meta final específica para reparar las actividades y caracterizar los ángulos a realizar.

Al llenar en grupo, las personas están incluidas todo el tiempo y aceptar la rendición de cuentas por contribuir enfáticamente a las empresas relegadas tanto por separado como en conjunto. Los objetivos individuales de la asociación deben basarse en normas de grandeza que apoyen su incorporación.

Todos los individuos deben someterse intencionalmente y en realidad para lograr el logro fructífero de los destinos a lo largo de estas líneas se caracterizarán los estándares que dependen de la responsabilidad común que producirá el respeto y la inspiración en el logro de los objetivos. Los miembros de la cooperación deben reconocer la cadena de mando por su propia convicción y deben saber una oportunidad de tomar después y de tomar después de direcciones de sus jefes. Una correspondencia decente y la asociación entre los individuos reflejarán hacia el final una obra de valor y, mientras tanto, el logro de la organización. (Alcaraz, 2006)

#### **1.4. Formulación del problema:**

¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio:**

La justificación de la investigación se basa en las variables de estudio inteligencia emocional y trabajo en equipo en las instituciones educativas, plasmada en las siguientes líneas:

En conveniencia, la inteligencia emocional puede ayudar a abordar algunos de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores de la institución educativa, pues permiten complementar y ampliar la variedad de habilidades y conocimientos que se manejan; facilitan la interacción entre docentes y director en situaciones laborales; pueden contribuir a incrementar el interés de los temas tratados.

Respecto a la relevancia social, desde el punto de vista de la inteligencia emocional, se ha convertido en una de las técnicas habituales en todos nuestros ámbitos de la vida laboral, transformando la forma de relacionarnos, interacción y adquisición nuevos conocimientos y habilidades, mejorando el trabajo en equipo que se percibe dentro de la institución educativa. De esta forma se ha establecido el paralelismo de que la inteligencia emocional favorece el acercamiento e interacción entre trabajadores de la institución educativa.

El proyecto se justifica metodológicamente, porque permite la formulación del proyecto de tesis, ejecución y la elaboración del informe final, y también porque se utilizarán nuevos métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos pertinentes al tratamiento de las variables inteligencia emocional y trabajo en equipo.

Desde el punto de vista práctico, los hallazgos científicos, servirán para la comunidad académica de la Universidad Cesar Vallejo, para la toma de decisiones en el proceso de fomento y apoyo de investigaciones en Gestión Pública relacionados con el tema y su replicabilidad en las instituciones educativas públicas.

#### **1.6. Hipótesis:**

**Hi:** Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.

**H0:** No existe relación directa entre la Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.

#### **1.7. Objetivos:**

##### **1.7.1. Objetivo General:**

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.

##### **1.7.2. Objetivos Específicos:**

- Caracterizar la inteligencia emocional en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.
- Caracterizar el trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.

- Determinar la relación entre la dimensión inteligencia Intrapersonal de la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.
- Determinar la relación entre la dimensión inteligencia Interpersonal de la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.



# **CAPÍTULO II**

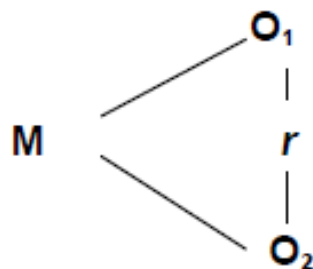
# **MÉTODO**

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación:

La investigación que se propone a estudiar responde a un tipo de investigación no experimental, puesto que no se realizó manipulación de las variables en estudio; por lo tanto, se encuentra orientada a describir, explicar, predecir la realidad tal cual se observa; por lo tanto se asume una investigación descriptiva; tal como señala Sánchez (1998), está orientada a describir la correlación entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa pública en la provincia de Huaraz, 2017.

La investigación responde a un diseño correlacional, porque de acuerdo con Sánchez (1998), este tipo de diseño tiene como objetivo determinar el grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos. El esquema que adopta este diseño es el siguiente:



**Donde:**

M: Representa a la muestra.

O<sub>1</sub>: Representa la observación a la variable: Inteligencia emocional

r : Representa a la relación entre ambas variables.

O<sub>2</sub>: Representa la observación a la variable: Trabajo en equipo

## 2.2. Variables, operacionalización:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Variable 1: Inteligencia emocional	Conjunto de capacidades y habilidades psicológicas que implican el sentimiento, entendimiento, control y modificación de las emociones propias y ajenas. Una persona emocionalmente inteligente es aquella capaz de gestionar satisfactoriamente las emociones para lograr resultados positivos en sus relaciones con los demás (Goleman, 2004)	Es el conjunto de capacidades que tienen que ver con la autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales; que serán medidos de acuerdo a la Escala de Liker y evaluados con 4 alternativas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy bien</li> <li>• Moderadamente bien</li> <li>• Un poco</li> <li>• Nada bien.</li> </ul>	Inteligencia Intrapersonal	Autoconocimiento	Ordinal  Adecuado  (97 - 160)  Regular  (65 - 96)  Inadecuado  (32 - 64)
				Autorregulación	
				Motivación	
			Inteligencia Interpersonal	Empatía	
				Habilidades Sociales	

Variable 2: Trabajo en equipo	Es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo (Daft y Dorothy, 2011)	Es la manera de trabajar en comunicación dentro de la institución, comprometiéndose en el manejo de conflictos organizacionales e individuales.	Comunicación	Emisor	Ordinal  Alta (52 - 85)  Media (35 - 51)  Bajo (17 - 34)
				Receptor	
				Mensaje	
				Código	
				Canal	
			Confianza	Sinceridad	
				Competencias y capacidades	
				Ambiente de colaboración	
			Manejo de conflictos	Emociones	
				Interese y necesidades	
				Valores y principios	
			Compromiso	Identificación	
				Membresía	
				Lealtad	

### 2.3. Población y muestra

Según el autor Selltiz, citado por Hernández et al. (2006), la población es la totalidad de los individuos que se encuentren dentro del ámbito de la investigación. De acuerdo a la investigadora, la población censal estuvo constituida por los docentes, administrativos y personal de apoyo de la institución Educativa Pública, el muestreo que se utilizara para la investigación es el no probabilístico, debido a que no se recurrirá a la estadística para extraer una muestra, además por el tamaño de la población que es un tamaño pequeño y la cercanía que se tiene con la totalidad de la población.

El cual se detalla en la siguiente tabla:

Tabla N° 01: Cuadro de distribución del personal

N°	Área	Cantidad
1	Docente	25
2	Administrativos	7
3	Personal de apoyo	10
Total		42

Fuente: Cuadro CAP de la institución educativa N° 122 - Huarupampa.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

#### 2.4.1. Técnicas:

Para el desarrollo de la investigación se utilizó como técnica de encuesta que según Hernández et al. (2006), la encuesta es una técnica el cual se aplica sobre una muestra de sujetos, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población de estudio.

#### **2.4.2. Instrumentos:**

En el desarrollo de la investigación se utilizará como instrumento el cuestionario, que a decir de Carrasco (2005), el cuestionario es la agrupación de preguntas organizadas cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio emprendido.

##### **Cuestionario para inteligencia emocional**

El instrumento, permite indagar información sobre la inteligencia emocional, de los integrantes de la muestra de estudio como son los docentes, administrativos y el personal de apoyo. El instrumento contiene un determinado número de preguntas que evalúan las dimensiones inteligencia intrapersonal y inteligencia interpersonal de los integrantes de la muestra.

##### **Cuestionario para trabajo en equipo**

El instrumento, permite indagar información sobre la percepción que tienen los docentes, administrativos y el personal de apoyo sobre el trabajo en equipo que se dentro de la institución educativa. Por otro lado, contiene un determinado número de preguntas que evalúan las dimensiones comunicación, confianza, manejo de conflictos y compromiso.

#### **2.4.3. Validez:**

Referente al proceso de validación del instrumento se utilizó el método de juicio de experto; a quien se le entregara un ejemplar de la matriz de validación en el cual deberá marcar las valoraciones que considere conveniente y sugerencias de mejora si fuera conveniente; además deberá llenar el formato de validación entregado por la Universidad Cesar Vallejo donde específica, sus apellidos y nombres, el grado académico y su firma en la parte inferior.

#### **2.4.4. Confiabilidad:**

El instrumento es confiable, cuando en repetidas ocasiones se aplica al mismo grupo y se obtiene los mismos resultados. Los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto, cuyos resultados de su la aplicación serán sometidos al programa estadístico SPSS V. 23, donde se calculó el Alpha de Cronbach o ítem por ítem total.

#### **2.5. Métodos de análisis de datos:**

Para procesar la información de acuerdo a la formulación del problema y el logro de los objetivos se procesarán los datos estadísticamente teniendo en cuenta:

- Tabulación de datos: resumen de los datos estadísticos.
- Tablas y gráficos de barra y dispersión.
- Tabulación computarizada: aplicación del Excel Versión 2016 y SPSS Versión 23.0.

Por otro lado, se considerará lo señalado por Torres (1998), quien dice que la estadística descriptiva es aquella que describe y analiza una población, sin pretender sacar conclusiones de tipo general. Es decir, las conclusiones obtenidas son válidas para dicha población.

En referencia al cálculo de correlación entre las dos variables en estudio comercio informal y la gestión de servicios públicos, se empleó el método PEARSON, citado por Torres (1998), cuya fórmula es la que sigue:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

## **2.6.Aspectos éticos:**

Para el desarrollo de la investigación se considerará los siguientes lineamientos éticos:

El conocimiento informado; este principio se cumplió a través de la información que se dio a los integrantes de la muestra de estudio que la conforman los docentes, personal administrativo y personal de apoyo de la institución educativa el día que se realizara el llenado del cuestionario estructurado; previo conocimiento de los objetivos propuestos en la investigación.

El principio del respecto a la dignidad humana; Se cumplió a través de no mellar la dignidad de los servidores públicos de la municipalidad.

Anonimato; Se aplicó el cuestionario indicándoles a los servidores públicos de la municipalidad que la investigación será anónima y que la información obtenida es sólo para fines de la investigación.

Honestidad; Se informó a los servidores públicos de la municipalidad integrantes de la muestra de estudio los fines de la investigación, cuyos resultados se encontrarán plasmados en el presente estudio.



# **CAPÍTULO III**

# **RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo

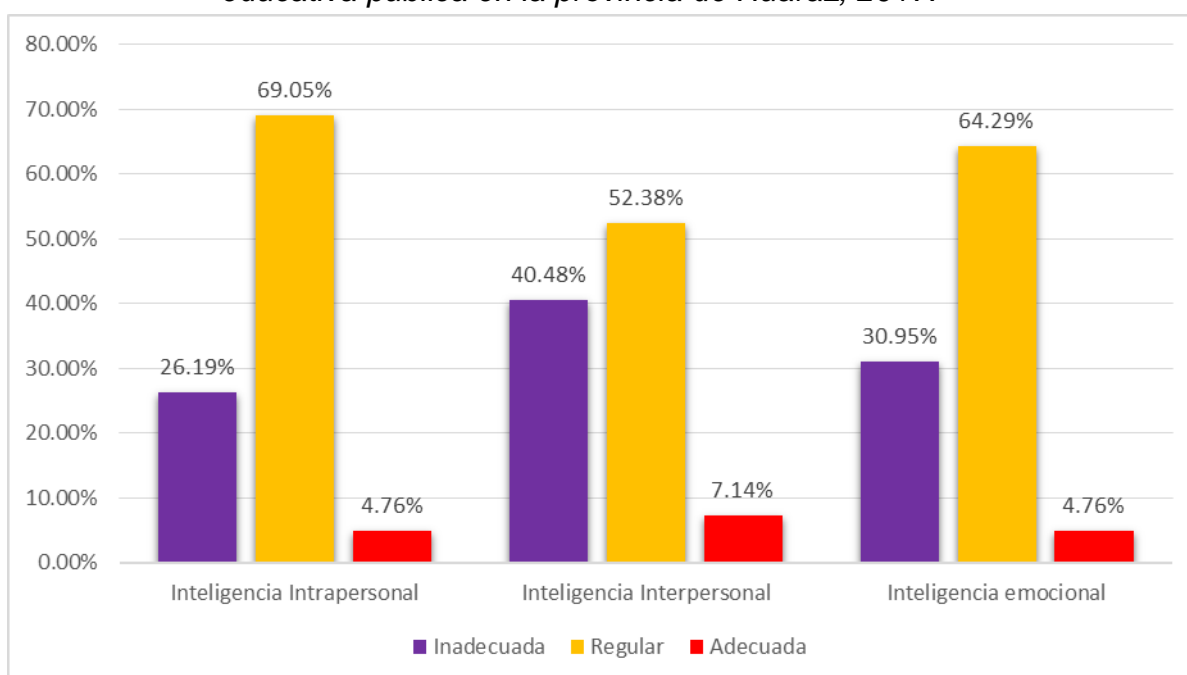
##### 3.1.1. La inteligencia emocional

*Tabla 01: Distribución de frecuencias de la inteligencia emocional en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.*

Nivel	Dimensiones				Variable	
	Inteligencia Intrapersonal		Inteligencia Interpersonal		Inteligencia emocional	
	FI	%	FI	%	FI	%
<b>Inadecuada</b>	11	26.19	17	40.48	13	30.95
<b>Regular</b>	29	69.05	22	52.38	27	64.29
<b>Adecuada</b>	2	4.76	3	7.14	2	4.76
<b>Total</b>	42	100.00	42	100.00	42	100.00

Fuente: Base de datos de la variable inteligencia emocional

*Figura 01: Distribución porcentual de la inteligencia emocional en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.*



Fuente: Tabla 01

### Interpretación:

En la tabla 01 se muestran los resultados obtenidos de las dimensiones de la variable inteligencia emocional las cuales fueron catalogadas como inadecuado, regular y adecuado, según los porcentajes obtenidos, en base a esto para la dimensión inteligencia se ubicó un 26.19 %, catalogado como inadecuada, además un 69.05 % catalogada como regular y un 4.76 % para la categoría adecuada. Los datos para la dimensión inteligencia interpersonal se ubicó un 40.48 % para el nivel inadecuado, un 52.38 % para el nivel regular y un porcentaje de 7.14 % para la categoría adecuado. Tras el análisis de las dimensiones se procedió analizar la variable de estudio inteligencia emocional, para lo cual se ubicó un 30.95 % para la categoría inadecuada, así mismo se ubicó un 64.29 % para la categoría regular y un 4.76 % para la categoría adecuada.

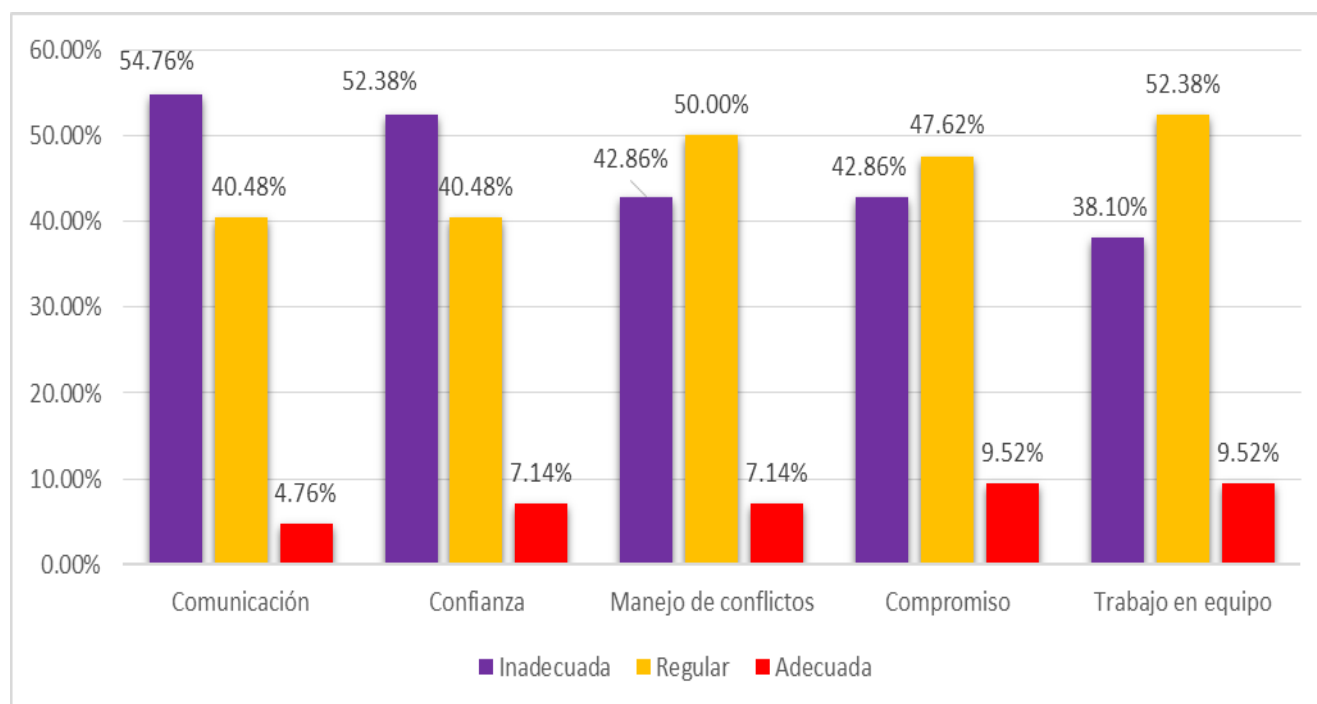
### 3.1.2. Trabajo en equipo

*Tabla 02: Distribución de frecuencias del trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.*

Nivel	Dimensiones								Variable	
	Comunicación		Confianza		Manejo de conflictos		Compromiso		Trabajo en equipo	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
<b>Inadecuada</b>	23	54.76	22	52.38	18	42.86	18	42.86	16	38.10
<b>Regular</b>	17	40.48	17	40.48	21	50.00	20	47.62	22	52.38
<b>Adecuada</b>	2	4.76	3	7.14	3	7.14	4	9.52	4	9.52
<b>Total</b>	42	100.00	42	100.00	42	100.00	42	100.00	42	100.00

Fuente: Base de datos de la variable trabajo en equipo

*Figura 02: Distribución porcentual del trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.*



Fuente: Tabla 02

### Interpretación:

En la tabla 02 se muestran los resultados obtenidos de las dimensiones de la variable trabajo en equipo las cuales fueron catalogadas como inadecuado, regular y adecuado, según los porcentajes obtenidos, en base a esto para la dimensión comunicación se ubicó un 54.76 %, catalogado como inadecuado, además un 40.48 % catalogada como regular y un 4.76 % para la categoría adecuada. Los datos para la dimensión confianza se ubicó un 52.38 % para el nivel inadecuado, un 40.48 % para el nivel regular y un porcentaje de 7.14 % para la categoría adecuado. Los datos para la dimensión manejo de conflictos se ubicó un 42.86 % para el nivel inadecuado, un 50.00 % para el nivel regular y un porcentaje de 7.14 % para la categoría adecuado. Los datos para la dimensión compromiso se ubicó un 42.86 % para el nivel inadecuado, un 47.62 % para el nivel regular y un porcentaje de 9.52 % para la categoría adecuado. Tras el análisis de las dimensiones se procedió analizar la variable de estudio trabajo en equipo, para lo cual se ubicó un 38.10 %

para la categoría inadecuada, así mismo se ubicó un 52.38 % para la categoría regular y un 9.52 % para la categoría adecuada.

### 3.2. Análisis correlacional

#### 3.2.1. Objetivos específicos

*Tabla 03: Relación entre la dimensión inteligencia Intrapersonal de la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.*

Coeficiente de correlación de Pearson		Trabajo en equipo
Dimensión inteligencia Intrapersonal	Coeficiente "r"	0,665
	Significancia (p<0,01)	0,000

Fuente: Base de datos anexos

#### Interpretación:

En la tabla 03 se observa los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,665$  lo que indica que existe una correlación positiva, alta y significativa entre la dimensión inteligencia Intrapersonal de la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017. Estos datos fueron procesados por el programa estadístico SPSS versión 24, así mismo para este análisis se trabajó con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %.

*Tabla 04: Relación entre la dimensión inteligencia Interpersonal de la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.*

Coeficiente de correlación de Pearson		Trabajo en equipo
<b>Dimensión inteligencia Interpersonal</b>	Coeficiente "r"	0,537
	Significancia (p<0,01)	0,000

Fuente: Base de datos anexos

#### **Interpretación:**

En la tabla 04 se observa los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,537$  lo que indica que existe una correlación positiva, alta y significativa entre la dimensión inteligencia Interpersonal de la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017. Estos datos fueron procesados por el programa estadístico SPSS versión 24, así mismo para este análisis se trabajó con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %.

### 3.2.2. Objetivo general

*Tabla 05: Relación entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.*

Coeficiente de correlación de Pearson		Trabajo en equipo
inteligencia emocional	Coeficiente	0,654
	"r"	
	Significancia (p<0,01)	0,000

Fuente: Base de datos anexos

#### Interpretación:

En la tabla 05 se observa los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,654$  lo que indica que existe una correlación positiva, alta y significativa entre la dimensión inteligencia Interpersonal de la inteligencia emocional y el trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017. Estos datos fueron procesados por el programa estadístico SPSS versión 24, así mismo para este análisis se trabajó con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %.

### 3.3. Prueba de hipótesis

**Hi: ( $P > 0$ )** Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.

**H0: ( $P = 0$ )** No existe relación directa entre la Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.

a) Nivel de Significancia = 0.05

b) Población de investigación: 42 trabajadores entre administrativos y docentes

c) Estadístico de Prueba:

El estadístico de prueba es básicamente la fórmula del coeficiente de correlación de Pearson calculado de la siguiente manera:

$$r = \sqrt{\frac{(\sum(X - \bar{X})(Y - \bar{Y}))^2}{\sum(X - \bar{X})^2 \sum(Y - \bar{Y})^2}} = 0.654$$

Donde:

Y: Inteligencia emocional

X: Trabajo en equipo

Tras el análisis de correlación de Pearson se ubicó  $r=0.654$ , el cual tiene una cercanía a la unidad, con signo positivo y alta ( $r=0.654$ ) lo que se afirma que existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.



# **CAPÍTULO IV**

# **DISCUSIÓN**

#### IV. DISCUSIÓN

En la construcción de la discusión de resultados se realiza la triangulación de información que se basa en los resultados obtenidos, en comparación con un antecedente de investigación y un sustento teórico que refuerce la investigación, detallada en las siguientes líneas:

En base al objetivo general: determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017, los resultados obtenidos en la investigación plasmados en la tabla 05, evidencia la relación entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo, para lo cual se analizó como alta, directa y significativa a un grado de correlación de  $r= 0,654$ , reflejando que un trabajador que posee un alto desarrollo cognitivo y de control de sus emociones a la hora de expresarse es de suma importancia dentro de la institución, debido a que aporta al trabajo en equipo, resultados que son comparados con los encontrados con Araujo y Guerra (2010), en su tesis de Maestría titulada "Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas"; quienes concluyeron: Se mostró la presencia de una alta y positiva conexión entre los factores examinados. Los investigadores llegan a las conclusiones de que el conocimiento apasionado del nivel administrativo está situado en estados anormales, lo que permite a estos individuos percibir los sentimientos de uno y de los demás, se esfuerzan cada día por obtener un nivel más notable de inteligencia individual y experta; También asumen que las habilidades blandas, laborales y fundamentales, que constituyen la ejecución del trabajo, se encontraron en estados anormales con baja dispersión. Del mismo modo, el compromiso de Goleman (2009) garantiza que todos los sentimientos son las fuerzas impulsoras para actuar, el momento tiene la intención de confrontar la vida que el adelanto ha impartido, la base de la palabra sentimiento es *motere*, el verbo latino mover, Sugiriendo que en todo cierto sentimiento un inclinación a actuar. Que la actividad de los sentimientos de alerta es muy obvia mientras ve un individuo; Es sólo en los adultos cultivados en los que tan regularmente encuentra la irregularidad colosal del conjunto de todos los animales:

los sentimientos unidos fuerzas impulsoras que activan la actividad separada de la respuesta clara.

En base al objetivo específico: caracterizar la inteligencia emocional en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017, los resultados alcanzados en la tabla 01 muestran los niveles de las dimensiones inteligencia intrapersonal, inteligencia interpersonal y la variable de estudio inteligencia emocional, mostrándolos en conjunto como regular, reflejando que los trabajadores de la institución poseen rasgos de inteligencia y habilidades de gran aporte para el logro de los objetivos, además de poseer características positivas que fortalecen el trabajo del equipo de la institución, datos que pueden ser comparados con los encontrados por Pereira (2012), en su trabajo de maestría “Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral”, concluyó: Que el personal de la empresa tiene un nivel normal de visión entusiástica, lo que demuestra que tienen una administración ideal de las circunstancias desfavorables en que se crean, el 72% están por encima del rango normal, lo que es más se demostró que el 81% de los evaluados son en un rango de ejecución predominante que llena los deseos de la asociación, en vista de los resultados obtenidos por el coeficiente de relación de Pearson demostró una conexión frágil, lo que demuestra que el conocimiento apasionado no tiene impacto en la ejecución del trabajo. organización. Dentro de la ayuda hipotética que Adi (2000) propone la idea de conocimiento entusiástico incluye primero concentrarse en nosotros mismos y la adquisición de autonomía (percepción intrapersonal), y además concentrarnos en la cooperación social y la promoción de la paz (percepción interpersonal) con el objetivo de que todos puedan satisfacer sus necesidades. Requisito de aprobación y libertad (p.9).

En base al objetivo específico: caracterizar el trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017, los resultados mostrados en la tabla N° 02 evidencian los puntajes para la dimensión comunicación, confianza, manejo de conflictos, compromiso y la variable trabajo en equipo evidenciado como regular, reflejando que el trabajo en equipo que realizan los trabajadores de la institución no es totalmente adecuado, además las autoridades de las institución deberían poner cartas en el asunto para tratar de

solucionar las deficiencias que se presenten, datos que pueden ser comparados con lo encontrado por Inchicque (2007), en su tesis de maestría “Trabajo en equipo y la productividad en la empresa de intermediación laboral de la ciudad de Huaraz”, Concluyó: que la colaboración sea conocida por los especialistas de las organizaciones Se ha demostrado que existe dependencia entre la variable de cooperación y rentabilidad en las organizaciones de intermediación laboral, que se comunica con un nivel de relación de 0,438. La colaboración es más conocida como una cuestión realista con respecto a los trabajadores como una estrategia para el trabajo, pero no desde la perspectiva hipotética en toda su medida que se elevó como una necesidad de mejorar la generación en las empresas, por ejemplo, el fin Para el tiempo libre Y gastos. Dentro de la ayuda teórica Alcaraz (2006), se aclara que el trabajo en equipo ha cobrado importancia dentro de las organizaciones, donde hoy se ha convertido en una necesidad debido a las peticiones de valor, competencia y adecuación, y además la oposición que existe dentro de la sociedad y es Inequívoco dentro del segmento de negocio. El avance de hoy requiere una utilización y ahorro de activos, además de la naturaleza del trabajo y la productividad en el desarrollo. Esto no puede ser logrado por un individuo solitario, hacer y mantener el progreso en los negocios requiere habilidades que no están en un individuo solitario por lo que la nueva estructura de la organización requiere una conexión entre las personas lo que se logrará con un comportamiento de colaboración.

En base al objetivo específico: determinar la relación entre la dimensión inteligencia Intrapersonal de la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017, los resultados obtenidos en la investigación plasmados en la tabla N° 03, evidencia la relación entre la dimensión inteligencia Intrapersonal de la inteligencia emocional y trabajo en equipo, para lo cual se analizó como alta, directa y significativa a un grado de correlación de  $r= 0,665$ , reflejando lo importante que es tener un conocimiento de las cosas que se realiza, por que ayuda a tomar decisiones ante cualquier situación de problema, resultados que pueden ser comparados con lo encontrado por Alegría (2013), que en su tesis de maestría titulado “Efectos de la inteligencia emocional en el desempeño profesional del auditor”. Las conclusiones fueron: La auto-

información obtenida en caso de que afecte al aprendizaje del trabajo realizado por los examinadores para que podamos confesar que el logro de metas y objetivos tanto más viables sobre la base de que numerosos inspectores no conocen este límite individual que pueden crear. La autodirección influye en el deber de los examinadores sobre la base de que el control de los emociones y sentimientos, además de su control exitoso permite tener una voz interior más clara que permita acomodarse en las elecciones con más notable todavía, voz pequeña mejorando las consecuencias del trabajo del revisor. La inspiración no afecta a la colaboración de los inspectores a la luz del hecho de que el gran nivel de inspiración permitirá a los evaluadores tener una perspectiva más amplia de los temas de trabajo distintivos, límite más notable en cuanto a comprensión y resistencia con diferentes evaluaciones. Con respecto a la comprensión intrapersonal incluye el autoaprendizaje o la autoinformación, que se acepta para saber cómo sentirse en cada minuto y utilizar estas inclinaciones para manejar el liderazgo básico, tener un pensamiento práctico de las capacidades de uno y un yo alrededor de todo -certeza. La información en sí es una inclinación individual que tiene tres aptitudes apasionadas, en particular, la atención entusiástica, que es percibir los sentimientos y sus pertenencias. Autoevaluación exacta, que consiste en conocer las cualidades y puntos de confinamiento. Confía en uno mismo, que es la convicción sobre el valor y los recursos propios de uno. Como indica Goleman (2004) propone que la vacilación comprende en la comprensión profunda de los sentimientos, y también sus propias cualidades particulares, confinamientos, valores e inspiraciones.

En base al objetivo específico: determinar la relación entre la dimensión inteligencia Interpersonal de la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017, los resultados obtenidos en la investigación plasmados en la tabla N° 05, evidencia la relación entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo, para lo cual se analizó como alta, directa y significativa a un grado de correlación de  $r = 0,654$ , reflejando que un adecuado manejo de la inteligencia interpersonal de los trabajadores de la institución direcciona al cumplimiento de metas y objetivos propuestos, además es una parte importante para la institución por que fortalece el trabajo en equipo que se realiza en la institución con ideas estratégicas frente a situación de

problemáticas. Estos resultados pueden ser comparados con los encontrados con Niño, Paredes y Sánchez (2011), en su tesis de Maestría titulada “Inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras de educación inicial de la Instituciones Educativas Estatales del distrito Chiclayo”. concluyendo: que existe una conexión directa muy notable entre la inteligencia emocional y el trabajo docente; cuyos resultados se reflejan en los niveles de conocimiento entusiástico de instructoras femeninas, donde el 52,2% está en un estado anormal, el 29% a nivel normal y el 18,8% a un nivel bajo, mientras que el 84,1% está en un nivel decente, y 15,9% a un nivel consistente. Por otra parte, la motivación intrapersonal es la inspiración que, como indica Goleman (2004), demuestra que comprende las propensiones entusiastas que guían y fomentan la realización de los objetivos, aprovechando el potencial que cada individuo tiene; Pues impacta la determinación, la confianza en sí mismo y la capacidad de vencer a las derrotas. Este punto incluye: Objetivo para el triunfo, que es esforzarse por mejorar o cumplir un estándar de grandeza. Los individuos con esta capacidad están dispuestos a lograr resultados para lograr objetivos, establecer objetivos problemáticos y reconocer peligros comprobados, buscar datos para disminuir la inestabilidad y descubrir enfoques para desempeñarse mejor y averiguar cómo mejorar la ejecución. Deber, que es alinearse con los objetivos de la reunión o asociación. Los individuos que tienen esta capacidad son individuos dispuestos a hacer penitencias para lograr un objetivo general, descubrir una sensación de ser útil en la misión general, utilizar las cualidades de la reunión para resolver sobre las opciones y aclarar sus opciones y efectivamente buscar posibilidades de satisfacer el objetivo central de la reunión. La actividad, que es el afán de aprovechar las aperturas. Los individuos con este factor persiguen el objetivo, más allá de lo que se requiere o se espera de ellos; Hacerlo sin la organización, aplicar las normas cuando es importante para jugar una ocupación y activar a otros a través de intentos extraños y esfuerzos. La buena fe, que es la determinación de buscar el objetivo, independientemente de los obstáculos. Los individuos que tienen esta capacidad se aferran a perseguir el objetivo independientemente de impedimentos o contratiempos, no funcionan inspirados por un miedo paranoico de decepción sin embargo para la expectativa de progreso y consideran que las desgracias se deben a condiciones razonables en lugar de decepciones individuales.

# **CAPÍTULO V**

# **CONCLUSIONES**

## **V. CONCLUSIONES**

Las conclusiones se basan en los resultados obtenidos y se relacionan con los objetivos propuestos por la investigación:

### **Conclusión general:**

Existe una relación alta, directa y significativa a un grado de correlación de  $r = 0,654$ , entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017, concluyendo que un trabajador que posee un alto desarrollo cognitivo y de control de sus emociones a la hora de expresarse es de suma importancia dentro de la institución, debido a que aporta al trabajo en equipo. En referencia propuesta en la investigación se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.

### **Conclusiones específicas:**

La percepción que se tiene sobre la inteligencia emocional en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017, se mostró como regular, dando a conocer que los trabajadores de la institución poseen rasgos de inteligencia y habilidades de gran aporte para el logro de los objetivos, además de poseer características positivas que fortalecen el trabajo del equipo de la institución.

La percepción sobre el trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017, se mostró como regular, dando a conocer que el trabajo que realizan los trabajadores de la institución no es totalmente adecuado, además las autoridades de la institución deberían poner cartas en el asunto para tratar de solucionar las deficiencias que se presenten.

Existe una relación alta, directa y significativa a un grado de correlación de  $r = 0,665$ , entre la dimensión inteligencia intrapersonal de la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017,



concluyendo lo importante que es tener un conocimiento de las cosas que se realiza, por que ayuda a tomar decisiones ante cualquier situación de problema.

Existe una relación alta, directa y significativa a un grado de correlación de  $r = 0,654$ , entre la dimensión inteligencia Interpersonal de la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017, concluyendo que un adecuado manejo de la inteligencia interpersonal de los trabajadores de la institución direcciona al cumplimiento de metas y objetivos propuestos, además es una parte importante para la institución por que fortalece el trabajo en equipo que se realiza en la institución con ideas estratégicas frente a situación de problemáticas.

# **CAPÍTULO VI**

# **RECOMENDACIONES**

## **VI. RECOMENDACIÓN:**

Las recomendaciones que se realizan en la investigación son:

Al director de la institución educativa a trabajar en proyectos de trabajo en equipo con los docentes que laboran en la institución para mejorar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

A director a apoyar a los docentes a realizar talleres de capacitación para ayudarlos a desarrollar su inteligencia emocional y lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos por la institución educativa.

A los docentes de la institución educativa a fomentar el trabajo en equipo con sus colegas y proponer estrategias de mejorar en la gestión de la institución educativa y la percepción que se tiene de ella.

A los miembros de la APAFA a realizar observaciones del trabajo que realiza el director en conjunto con los docentes para evidenciar algunas deficiencias y hacerlas llegar al encargado adecuado para que tome medidas de precaución sobre las deficiencias que se encuentren.

A los futuros investigadores seguir buscando información sobre las variables de estudios y temas relacionados para profundizar más sobre este tema y alcanzar logros considerables en otras instituciones.

## **VII. REFERENCIAS**

## VII. REFERENCIAS

- Araujo, M. y Guerra, M. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas* (tesis de maestría). Universidad Rafael Bellosillo Chacín. Maracaibo, Venezuela. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7038.pdf>
- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo. Primera edición. ESIC Editorial. España.*
- Alegría, O. (2013). *Efectos de la inteligencia emocional en el desempeño profesional del auditor.* (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Alcaraz, R. (2006). *El emprendedor de éxito. Tercera edición. McGraw Hill. México.*
- Ander y Aguilar (2001). *Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica. España: NetbibloS.L*
- Binet M. (1911). *En torno al concepto de inteligencia emocional. Aula de estudios pedagógicos. Gibralfaro, 10.*
- Binet M. y Simon D. (2001). *Como Trabajar en Equipo y creas relaciones de calidad con jefes y compañeros. España: Ediciones Gestión 2000.*
- Bisquerra, R. (2003). *Cómo trabajar en equipo y crear relaciones de calidad con jefes y compañeros. Primera edición. Ediciones Gestión 2000. España.*
- Broca R. (1991). *Educación emocional y competencias básicas para la vida. Revista de Investigación Educativa (21), 7-43*
- Boyatzis et al. (2000). *Educación emocional. Propuestas para educadores y familias. Bilbao: Desclée de Brower.*

- Bronceado, (s.f.). *Cómo trabajar en equipo y crear relaciones de calidad con jefes y compañeros. Primera edición. Ediciones Gestión 2000. España.*
- Buchholz M. (1993). *Presentación en: Linkage Conference on Emotional Intelligence. Chicago, Ill., Sept. 27*
- Carrasco D. (2005). *Metodología de la investigación científica. Buenos Aires, Argentina: Ed. Puma.*
- CEPAL (2013). *Diagnóstico de la realidad laboral en América Latina y el Caribe. Santiago, Chile: CEPAL.*
- Daft y Dorothy (2011). *Reflexiones sobre trabajo en equipo, recuperado de [http://www.degerencia.com/articulo/reflexiones-sobre-trabajo-en-equipo\\_/imp](http://www.degerencia.com/articulo/reflexiones-sobre-trabajo-en-equipo_/imp).*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación. México: McGraw – Hill.*
- Inchicque (2007). *Trabajo en equipo y la productividad en la empresa de intermediación laboral de la ciudad de Huaraz. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Huaraz, Perú*
- Iglesias C. (2004). *El reto de la educación emocional. A Coruña. Universidad de Coruña.*
- Galton M. (1983). *La inteligencia emocional en educación. Education & Psychology , 421-436.*
- Gil'Adi Z. (2000). *Entorno al concepto de inteligencia emocional. Aula de estudios pedagógicos. Gibralfaro (45), 10.*
- Goleman, D. (1999). *An EI-Based theory of performance. En: Cherniss, C. y Goleman, D. (eds). The emotionally intelligent workplace: How to select for,*

*measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations. San Francisco, CA: Jossey-Bass, págs.27-44.*

Goleman, D. (2004). *Inteligencia emocional. Editorial Kairos.*

Goleman, D. (2009). *La práctica de la inteligencia emocional. Editorial Kairos.*

Guilford K. (2001). *Educación emocional y competencias básicas para la vida. Revista de Investigación Educativa (21), 7-43*

Katzenbach, J. (2000). *El trabajo en equipo, ventajas y desventajas. Primera Edición. Ediciones Granica S.A. Argentina.*

Mayer J. y Matthews P. (2002). *Emotional intelligence as a standard intelligence. Emotion. Washington D.C., Sept., vol. 1, n.º 3, págs. 232-42.*

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el Perú (2012). *Lima: Ediciones MTPE.*

Niño, C., Paredes, J. y Sanchez, R. (2011). *Inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras de educación inicial de la Instituciones Educativas Estatales del distrito Chiclayo* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Organización Internacional del Trabajo (2012). *La administración de recursos humanos como política de desarrollo del talento humano en el mundo. Ginebra: Publicaciones OIT.*

Orué H. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. Tesis de maestría.*

Paredes D. y Sánchez G. (2011). *Inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras de educación inicial de la Instituciones Educativas Estatales del distrito Chiclayo. Tesis de maestría.*

- Pereyra, S. (2012). *Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral” (estudio realizado con el personal de la empresa Servipuertas S.A. de la ciudad Quetzaltenango. (Tesis de maestría). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades.*
- Rojizo (s.f.). *Organizaciones y política públicas, una mirada desde el noroeste. Primera edición. Once Ríos Editores. México.*
- Roldán (2005). *Impacto de los trabajos en equipo en la estructura organizacional de la Empresa de Distribución de Energía de las empresas públicas de Medellín E.S.P (Tesis de maestría). Recuperado de [http://www.grupo-epm.com/Portals/1/biblioteca\\_epm\\_virtual/tesis/impacto\\_de\\_los\\_equipos\\_de\\_trabajo\\_en\\_la\\_estructura\\_organizacional\\_de\\_la\\_empresa\\_de\\_distribucion.pdf](http://www.grupo-epm.com/Portals/1/biblioteca_epm_virtual/tesis/impacto_de_los_equipos_de_trabajo_en_la_estructura_organizacional_de_la_empresa_de_distribucion.pdf)*
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional. Décimo tercera edición. Pearson Educación. México.*
- Ruddy R. (s.f.). *Habilidades para un liderazgo efectivo. Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/ruddyramonalonzo/>*
- Sánchez, H. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.*
- Stern T. (1912). *Educación emocional y bienestar. Barcelona. Editorial Praxis.*
- Spearman, C. (1992). *General intelligence, objectively determined and measured. American Journal of Psychology. Champaign, IL: vol. 15, págs. 201-93.*
- Stern T. y Terman (1998). *Desarrollo de la inteligencia emocional en el Perú, recuperado de <https://www.leadersummaries.com/ver-resumen/inteligencia-emocional>*



Torre R. (1998). *Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis Potosí, México (1983-2000)*. Tesis de maestría; Recuperado de <http://eprints.ucm.es/24660/1/T35185.pdf>

Thurstone, L. (1993). *Primary mental abilities*. *Psychometric Monograph*, n.º 1. Chicago: University of Chicago.

Urcola, J. (2010). *Dirigir personas fondo y formas*. Sexta edición. ESIC Editorial. España.

Unión Europea (2012). *Evaluación de los recursos humanos y desempeño en los sistemas productivos*. Luxemburgo, España: UEP.

**ANEXOS**

## Anexo 01: Instrumentos

### CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

#### ESTIMADO COLEGA:

El siguiente cuestionario, tiene como finalidad, recabar información para el Trabajo de investigación de Post – Grado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, titulado: **La Inteligencia Emocional y trabajo en equipo de una institución educativa pública**. Por tal motivo, para el diseño del presente instrumento, se consideraron, las cinco habilidades o aptitudes que integran a la Inteligencia Emocional (Goleman, 1996), como lo son: Conciencia de sí mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Estableciéndose, para cada una de ellas, preguntas que permitan recaudar la información necesaria para el presente estudio.

#### Instrucciones:

Dedique por lo menos 30 minutos a contestar el cuestionario. Empezar por el principio. En cada planteamiento marque (X) el recuadro de la columna que mejor describa su respuesta a cada afirmación o pregunta. Agradezco su colaboración, contestando con la mayor sinceridad y honestidad posible, todas las habilidades que aparecen, recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

ITEMS	Esto me describe			
	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
<b>D1: Inteligencia Intrapersonal</b>				
1. Soy consciente de mis sentimientos la mayor parte del tiempo				
2. Puedo nombrar mis sentimientos ante los demás.				

3. Escucho las críticas con mente abierta y las acepto cuando son justas.				
4. Pido información a mis compañeros sobre mi rendimiento en el área de trabajo dentro de la institución educativa.				
5. Les hago saber a los demás cuando están haciendo un buen trabajo.				
6. Expreso mis emociones aun cuando sean negativas.				
7. Les hago saber a los demás lo que quiero y necesito.				
8. Mis amigos más cercanos dirían que yo expreso mi aprecio por ellos.				
9. Tengo capacidad para controlar mis emociones (rabia, tristeza, alegría, depresión y angustia).				
10. Me propongo soluciones para hacer fluir el trabajo sin causar presión a los demás.				
11. Controlo mis ímpetus y me detengo a tiempo para pensar en las consecuencias antes de actuar.				
12. Tengo capacidad para concentrarme, reflexionar y dar soluciones.				
13. Soy consciente de mi actuación y asumo las consecuencias de las mismas.				
14. Bajo presión estoy seguro de que encontraré una solución.				
15. Transformo mis sueños e ideales en cosas concretas.				
16. Me comprometo en el logro de las metas y objetivos de la institución educativa donde laboro.				
17. Incentivo la proactividad, el trabajo en equipo, la utilización del feedback (Retroalimentación) en trabajo dentro de la municipalidad.				
18. En circunstancias negativas que se me presentan a diario, soy optimista.				
19. Tengo habilidad para organizar y motivar a grupo de personas.				
20. Poseo espíritu innovador y creativo para ser aprovechado en mi labor.				

21. Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos a los ojos.				
22. Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.				
D2: Inteligencia Interpersonal				
23. Con cualquiera que hablo, siempre lo escucho con atención.				
24. Puedo presentir los sentimientos de una persona aunque no los exprese con palabras.				
25. Sé cuándo un amigo en el trabajo está preocupado.				
26. Soy respetuoso de las características personales de los demás, aun cuando no comparto sus opiniones y estilos de vida.				
27. Induzco a mis compañeros de trabajo hacia el alcance de las metas y de los resultados esperados por la institución educativa.				
28. Promuevo el cambio dentro de la institución educativa, sin generar conflictos o caos por la resistencia al mismo.				
29. Facilito los espacios para el trabajo en equipo y soy capaz de ser miembro del mismo en la consecución de una meta común				
30. Negocio y resuelvo conflictos, que se presentan en la dinámica de trabajo grupal dentro de institución educativa.				
31. Cuando hago un comentario crítico a algún miembro del equipo en mi área de trabajo, me concentro en la conducta más no en la persona.				
32. Me resulta sencillo obtener consenso dentro del equipo en mi área de trabajo en la labor de la institución educativa.				

**¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACION!**

## CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

### ESTIMADO COLEGA:

El siguiente cuestionario, tiene como finalidad, recabar información para el Trabajo de investigación de Post – Grado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, titulado: **La Inteligencia Emocional y trabajo en equipo de una institución educativa pública**. Por tal motivo, para el diseño del presente instrumento, se consideraron, las cuatro aptitudes que integran al trabajo en equipo dentro de la institución educativa, como lo son: comunicación, confianza, manejo de conflictos y compromiso. Estableciéndose, para cada una de ellas, preguntas que permitan recaudar la información necesaria para el presente estudio.

### Instrucciones:

Dedique por lo menos 25 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. En cada planteamiento marque (X) el recuadro de la columna que mejor describa su respuesta a cada afirmación o pregunta. Agradezco su colaboración, contestando con la mayor sinceridad y honestidad posible, todas las habilidades que aparecen, recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

ITEMS	Esto me describe			
	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
D1: Comunicación				
1. La comunicación se emite de forma clara y precisa, cuando un docente o directivo se expresa hacia los demás.				
2. La comunicación es adecuada dentro de la institución educativa.				
3. El receptor decepciona el mensaje de manera adecuada.				

4. El mensaje que se expresa entre el emisor y el receptor es el adecuado.				
5. El código que se transmite en la comunicación de los docentes y personal administrativo es el adecuado.				
6. El canal que se utiliza para transmitir un mensaje entre el emisor y receptor.				
D2: Confianza				
7. Existe sinceridad entre los docentes y directivos de la institución educativa.				
8. Existe confianza entre los trabajadores de la institución educativa.				
9. Existe competitividad y se desarrollan las capacidades dentro de los integrantes de la institución educativa.				
10. Existe un ambiente adecuado dentro de la institución educativa.				
D3: Manejo de conflictos				
11. El entorno laboral es el adecuado.				
12. Los trabajadores y docentes saben controlar sus emociones dentro de la institución educativa.				
13. Los docentes y trabajadores sienten la necesidad de superarse cada día más.				
14. Se practica los valores de las instituciones educativas en estudio.				
D4: Compromiso				
15. Existe un compromiso de los docentes y personal administrativo con la institución educativa.				
16. Los docentes se identifican con las metas y objetivos de la institución educativa.				
17. Existe lealtad con la institución educativa por parte de los docentes y administrativos.				

**¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACION!**

## **FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO INTELIGENCIA EMOCIONAL**

### **1. DATOS DEL INSTRUMENTO:**

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| <b>1.1. NOMBRE</b>         | : Cuestionario de inteligencia emocional  |
| <b>1.2. AUTOR</b>          | : Marina Rosella Bustamante Vásquez       |
| <b>1.3. AÑO</b>            | : 2017                                    |
| <b>1.4. ADMINISTRACIÓN</b> | : Individual                              |
| <b>1.5. DURACIÓN</b>       | : 20 minutos                              |
| a. <b>APLICACIÓN</b>       | : Trabajadores Administrativos de la I.E. |
| b. <b>PUNTUACIÓN</b>       | : Se distribuye en tres niveles           |
| c. <b>NIVELES</b>          | : Inadecuado, regular, adecuado           |

### **2. PROPÓSITO :**

Obtener la opinión de los docentes, administrativos y personal de apoyo de la institución Educativa Pública.

### **3. PROCEDEMIENTO DE CONFIABILIDAD:**

Para dar respuesta a la confiabilidad del instrumento, se realizó mediante la aplicación de una prueba piloto a 15 administrativos de una institución educativa que no tienen vinculación directa con la muestra de estudio; en una segunda instancia los resultados hallados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach a través del programa estadístico SPSS V. 24, citado por Hernández et al. (2014).

### **4. POBLACION MUESTRAL:**

42 individuos entre docentes, administrativos y personal de apoyo de la institución Educativa Pública.

### **5. MATERIALES NECESARIOS:**

Computadora para procesar los datos, Fotocopias del instrumento, lápiz y borrador.



## 6. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

- **Partes:** El instrumento está dividido en 2 partes, la primera parte contiene la presentación del instrumento, en el que se indica el propósito de su aplicación; hay que destacar que no se consideran los nombres de los trabajadores, es decir es anónima. En la segunda parte están los ítems (32), que serán evaluados.
- **Ítems:** Está constituido en base a 32 ítems, distribuidos en 2 dimensiones: Inteligencia Intrapersonal (ítems del 1 al 22), Inteligencia Interpersonal (ítems del 23 al 32), conforme a la operacionalización que se hizo de la variable.
- Para dar respuesta a la encuesta, se utilizará un intervalo de 4 alternativas con sus respectivas valoraciones, tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

ALTERNATIVA	VALORACIÓN
Muy bien	4
Moderadamente bien	3
Un poco	2
Nada bien	1

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO TRABAJO EN EQUIPO

### 7. DATOS DEL INSTRUMENTO:

- 1.6. **NOMBRE** : Cuestionario de trabajo en equipo
- 1.7. **AUTOR** : Marina Rosella Bustamante Vásquez
- 1.8. **AÑO** : 2017
- 1.9. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 1.10. **DURACIÓN** : 20 minutos
  - a. **APLICACIÓN** : Trabajadores Administrativos de la I.E.
  - b. **PUNTUACIÓN** : Se distribuye en tres niveles
  - c. **NIVELES** : Bajo, medio, alto

### 8. PROPÓSITO :

Obtener la opinión de los docentes, administrativos y personal de apoyo de la institución Educativa Pública.

### 9. PROCEDEMIENTO DE CONFIABILIDAD:

Para dar respuesta a la confiabilidad del instrumento, se realizó mediante la aplicación de una prueba piloto a 15 administrativos de una institución educativa que no tienen vinculación directa con la muestra de estudio; en una segunda instancia los resultados hallados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach a través del programa estadístico SPSS V. 24, citado por Hernández et al. (2014).

### 10. POBLACION MUESTRAL:

42 individuos entre docentes, administrativos y personal de apoyo de la institución Educativa Pública.

### 11. MATERIALES NECESARIOS:

Computadora para procesar los datos, Fotocopias del instrumento, lápiz y borrador.

## 12. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

- **Partes:** El instrumento está dividido en 2 partes, la primera parte contiene la presentación del instrumento, en el que se indica el propósito de su aplicación; hay que destacar que no se consideran los nombres de los trabajadores, es decir es anónima. En la segunda parte están los ítems (17), que serán evaluados.
- **Ítems:** Está constituido en base a 17 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: Comunicación (ítems del 1 al 6), confianza (ítems del 7 al 10), manejo de conflictos (ítems del 11 al 14), compromiso (ítems del 15 al 17), conforme a la operacionalización que se hizo de la variable.
- Para dar respuesta a la encuesta, se utilizará un intervalo de 4 alternativas con sus respectivas valoraciones, tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

ALTERNATIVA	VALORACIÓN
Muy bien	4
Moderadamente bien	3
Un poco	2
Nada bien	1

Validez de los instrumentos (Experto 1)

**TITULO DE LA TESIS:** Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de inteligencia emocional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Variable 1: Inteligencia emocional	Inteligencia Intrapersonal	Autoconocimiento	1. Soy consciente de mis sentimientos la mayor parte del tiempo.					X		X				X		X		
			2. Puedo nombrar mis sentimientos ante los demás.											X		X		
			3. Escucho las críticas con mente abierta y las acepto cuando son justas.											X		X		
			4. Pido información a mis compañeros sobre mi rendimiento en el área de trabajo dentro de la institución educativa.											X		X		
			5. Les hago saber a los demás cuando están haciendo un buen trabajo.											X		X		

			6. Expreso mis emociones aun cuando sean negativas.									X		X		
			7. Les hago saber a los demás lo que quiero y necesito.									X		X		
		Autorregulación	8. Mis amigos más cercanos dirían que yo expreso mi aprecio por ellos.							X		X		X		
			9. Tengo capacidad para controlar mis emociones (rabia, tristeza, alegría, depresión y angustia).									X		X		
			10.Me propongo soluciones para hacer fluir el trabajo sin causar presión a los demás.									X		X		
			11.Controlo mis ímpetus y me detengo a tiempo para pensar en las consecuencias antes de actuar.									X		X		
			12.Tengo capacidad para concentrarme, reflexionar y dar soluciones.									X		X		
			13.Soy consciente de mi actuación y asumo las consecuencias de las mismas.									X		X		
			14.Bajo presión estoy seguro de que encontraré una solución.									X		X		
			15.Transformo mis sueños e ideales en cosas concretas.									X		X		

		Motivación	16.Me comprometo en el logro de las metas y objetivos de la institución educativa donde laboro.					X		X		X		X		
			17.Incentivo la proactividad, el trabajo en equipo, la utilización del feedback (Retroalimentación) en trabajo dentro de la municipalidad.									X		X		
			18.En circunstancias negativas que se me presentan a diario, soy optimista.									X		X		
			19.Tengo habilidad para organizar y motivar a grupo de personas.									X		X		
			20.Poseo espíritu innovador y creativo para ser aprovechado en mi labor.									X		X		
			21.Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos a los ojos.									X		X		
			22.Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.									X		X		
	Inteligencia Interpersonal	Empatía	23. Con cualquiera que hablo, siempre lo escucho con atención.					X		X		X		X		
			24. Puedo presentir los sentimientos de una persona aunque no los exprese con palabras.									X		X		

			25. Sé cuándo un amigo en el trabajo está preocupado.									X		X		
			26. Soy respetuoso de las características personales de los demás, aun cuando no comparto sus opiniones y estilos de vida.									X		X		
			27. Induzco a mis compañeros de trabajo hacia el alcance de las metas y de los resultados esperados por la institución educativa.									X		X		
		Habilidades Sociales	28. Promuevo el cambio dentro de la institución educativa, sin generar conflictos o caos por la resistencia al mismo.					X		X		X		X		
			29. Facilito los espacios para el trabajo en equipo y soy capaz de ser miembro del mismo en la consecución de una meta común.									X		X		
			30. Negocio y resuelvo conflictos, que se presentan en la dinámica de trabajo grupal dentro de institución educativa.									X		X		
			31. Cuando hago un comentario crítico a algún miembro del equipo en mi área de trabajo, me concentro en la conducta más no en la persona.									X		X		

			32. Me resulta sencillo obtener consenso dentro del equipo en mi área de trabajo en la labor de la institución educativa.										X		X		
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	--



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones  
Asesor - Consultor  
Estadística y Metodología de la Investigación

Post firma  
DNI 44199834



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de inteligencia emocional

OBJETIVO: Obtener información válida y confiable de la inteligencia emocional de los trabajadores de la  
Institución educativa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la institución educativa en estudio.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ponte Quiñones Elvis Jerson

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones  
Asesor - Consultor  
Estadística y Metodología de la Investigación

Post firma

DNI: 44199834

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de trabajo en equipo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Trabajo en equipo	Comunicación	Emisor	1. La comunicación se emite de forma clara y precisa, cuando un docente o directivo se expresa hacia los demás.					X		X		X		X		
			2. La comunicación es adecuada dentro de la institución educativa.									X		X		
		Receptor	3. El receptor decepciona el mensaje de manera adecuada.							X		X		X		
		Mensaje	4. El mensaje que se expresa entre el emisor y el receptor es el adecuado.							X		X		X		
		Código	5. El código que se transmite en la comunicación de los docentes y personal administrativo es el adecuado.							X		X		X		
		Canal	6. El canal que se utiliza para transmitir un mensaje entre el emisor y receptor.							X		X		X		
	Confianza	Sinceridad	7. Existe sinceridad entre los docentes y directivos de la institución educativa.					X		X		X		X		

		Competencias y capacidades	8. Existe confianza entre los trabajadores de la institución educativa.							X		X		X		
			9. Existe competitividad y se desarrollan las capacidades dentro de los integrantes de la institución educativa.							X		X		X		
		Ambiente de colaboración	10. Existe un ambiente adecuado dentro de la institución educativa.							X		X		X		
	Manejo de conflictos	Emociones	11. El entorno laboral es el adecuado.					X		X		X		X		
		Interese y necesidades	12. Los trabajadores y docentes saben controlar sus emociones dentro de la institución educativa.							X		X		X		
		Valores y principios	13. Los docentes y trabajadores sienten la necesidad de superarse cada día más.							X		X		X		
	Compromiso	Identificación	14. Se practica los valores de las instituciones educativas en estudio.					X		X		X		X		
		Membresía	15. Existe un compromiso de los docentes y personal administrativo con la institución educativa.							X		X		X		
		Lealtad	16. Los docentes se identifican con los metas y objetivos de la institución educativa.							X		X		X		
			17. Existe lealtad con la institución educativa por parte de los docentes y administrativos.							X		X		X		

---

Post firma  
DNI 44199834

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de trabajo en equipo

OBJETIVO: Obtener información valida y confiable del trabajo en equipo de los trabajadores de la  
Institución educativa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la institución educativa en estudio.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ponte Quiñones Elvis Jerson

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones  
Asesor - Consultor  
Estadística y Metodología de la Investigación

Post firma

DNI: 44199834

## Validez de los instrumentos (Experto 2)

**TITULO DE LA TESIS:** Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de inteligencia emocional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Variable 1: Inteligencia emocional	Inteligencia Intrapersonal	Autoconocimiento	33.Soy consciente de mis sentimientos la mayor parte del tiempo.					X		X				X		X		
			34.Puedo nombrar mis sentimientos ante los demás.											X		X		
			35.Escucho las críticas con mente abierta y las acepto cuando son justas.											X		X		
			36.Pido información a mis compañeros sobre mi rendimiento en el área de trabajo dentro de la institución educativa.											X		X		
			37.Les hago saber a los demás cuando están haciendo un buen trabajo.											X		X		

			38.Expreso mis emociones aun cuando sean negativas.									X		X		
			39.Les hago saber a los demás lo que quiero y necesito.									X		X		
		Autorregulación	40.Mis amigos más cercanos dirían que yo expreso mi aprecio por ellos.							X		X		X		
			41.Tengo capacidad para controlar mis emociones (rabia, tristeza, alegría, depresión y angustia).									X		X		
			42.Me propongo soluciones para hacer fluir el trabajo sin causar presión a los demás.									X		X		
			43.Controlo mis ímpetus y me detengo a tiempo para pensar en las consecuencias antes de actuar.									X		X		
			44.Tengo capacidad para concentrarme, reflexionar y dar soluciones.									X		X		
			45.Soy consciente de mi actuación y asumo las consecuencias de las mismas.									X		X		
			46.Bajo presión estoy seguro de que encontraré una solución.									X		X		
			47.Transformo mis sueños e ideales en cosas concretas.									X		X		

		Motivación	48.Me comprometo en el logro de las metas y objetivos de la institución educativa donde laboro.					X	X		X		X		
			49.Incentivo la proactividad, el trabajo en equipo, la utilización del feedback (Retroalimentación) en trabajo dentro de la municipalidad.								X		X		
			50.En circunstancias negativas que se me presentan a diario, soy optimista.								X		X		
			51.Tengo habilidad para organizar y motivar a grupo de personas.								X		X		
			52.Poseo espíritu innovador y creativo para ser aprovechado en mi labor.								X		X		
			53.Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos a los ojos.								X		X		
			54.Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.								X		X		
	Inteligencia Interpersonal	Empatía	55. Con cualquiera que hablo, siempre lo escucho con atención.					X	X		X		X		
			56. Puedo presentir los sentimientos de una persona aunque no los exprese con palabras.								X		X		

			57. Sé cuándo un amigo en el trabajo está preocupado.									X		X		
			58. Soy respetuoso de las características personales de los demás, aun cuando no comparto sus opiniones y estilos de vida.									X		X		
			59. Induzco a mis compañeros de trabajo hacia el alcance de las metas y de los resultados esperados por la institución educativa.									X		X		
		Habilidades Sociales	60. Promuevo el cambio dentro de la institución educativa, sin generar conflictos o caos por la resistencia al mismo.					X		X		X		X		
			61. Facilito los espacios para el trabajo en equipo y soy capaz de ser miembro del mismo en la consecución de una meta común.									X		X		
			62. Negocio y resuelvo conflictos, que se presentan en la dinámica de trabajo grupal dentro de institución educativa.									X		X		
			63. Cuando hago un comentario crítico a algún miembro del equipo en mi área de trabajo, me concentro en la conducta más no en la persona.									X		X		



			64. Me resulta sencillo obtener consenso dentro del equipo en mi área de trabajo en la labor de la institución educativa.										X		X		
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	--



Mg. Hermenegildo Espinoza Quinones  
Aseor - Consultor  
Estadística y Metodología de la Investigación

---

Post firma  
DNI 32981194

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de inteligencia emocional

OBJETIVO: Obtener información válida y confiable de la inteligencia emocional de los trabajadores de la  
Institución educativa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la institución educativa en estudio.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Espinoza Quiñones Hermenegildo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Educación



Mg. Hermenegildo Espinoza Quíñones  
Asesor - Consultor  
Estadística y Metodología de la Investigación

Post firma

DNI: 32981194

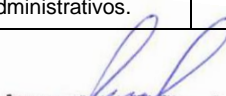
## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz,  
2017

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de trabajo en equipo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Trabajo en equipo	Comunicación	Emisor	18. La comunicación se emite de forma clara y precisa, cuando un docente o directivo se expresa hacia los demás.					X		X		X		X		
			19.La comunicación es adecuada dentro de la institución educativa.									X		X		
		Receptor	20.El receptor decepciona el mensaje de manera adecuada.							X		X		X		
		Mensaje	21.El mensaje que se expresa entre el emisor y el receptor es el adecuado.							X		X		X		
		Código	22.El código que se transmite en la comunicación de los docentes y personal administrativo es el adecuado.							X		X		X		
		Canal	23.El canal que se utiliza para transmitir un mensaje entre el emisor y receptor.							X		X		X		

	Confianza	Sinceridad	24. Existe sinceridad entre los docentes y directivos de la institución educativa.					X		X		X		X		
		Competencias y capacidades	25. Existe confianza entre los trabajadores de la institución educativa.							X		X		X		
			26. Existe competitividad y se desarrollan las capacidades dentro de los integrantes de la institución educativa.							X		X		X		
		Ambiente de colaboración	27. Existe un ambiente adecuado dentro de la institución educativa.							X		X		X		
	Manejo de conflictos	Emociones	28. El entorno laboral es el adecuado.					X		X		X		X		
		Interese y necesidades	29. Los trabajadores y docentes saben controlar sus emociones dentro de la institución educativa.							X		X		X		
		Valores y principios	30. Los docentes y trabajadores sienten la necesidad de superarse cada día más.							X		X		X		
	Compromiso	Identificación	31. Se practica los valores de las instituciones educativas en estudio.					X		X		X		X		
		Membresía	32. Existe un compromiso de los docentes y personal administrativo con la institución educativa.							X		X		X		
		Lealtad	33. Los docentes se identifican con los metas y objetivos de la institución educativa.							X		X		X		
			34. Existe lealtad con la institución educativa por parte de los docentes y administrativos.							X		X		X		

  
 Mg. Hermenegildo Espinoza Quinones  
 ASESOR - CONSULTOR  
 Estadística y Metodología de la Investigación

Post firma  
 DNI: 32981194

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de trabajo en equipo

OBJETIVO: Obtener información valida y confiable del trabajo en equipo de los trabajadores de la  
Institución educativa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la institución educativa en estudio.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Espinoza Quiñones Hermenegildo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Educación



Mg. Hermenegildo Espinoza Quinones  
Asesor - Consultor  
Estadística y Metodología de la Investigación

Post firma

DNI: 32981194

## Confiabilidad de los instrumentos

### CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO INTELIGENCIA EMOCIONAL MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	115
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	91
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	3	3	4	4	4	3	102
4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	102
3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	89
6	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	120
7	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
8	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	103
9	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	67
10	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	50
11	1	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	70
12	3	4	2	4	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	91
13	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	119
14	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	118
13	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	117
VARIANZA	0.9	0.6	0.6	0.5	0.9	0.8	0.9	1.0	0.9	0.9	0.9	1.1	1.0	1.0	0.8	1.0	0.9	1.0	0.8	0.8	0.8	0.7	0.5	0.4	0.4	23.3	0.6	1.3	1.4	1.4	1.3	0.2	446.7
TOTAL	49.4																																

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEM
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{32}{31} \left[ 1 - \frac{49.4}{446.7} \right]$$

$$\alpha = 1.03225806 \left[ 1 - 0.11064 \right]$$

$$\alpha = 1.03225806 \left[ 0.889359839 \right]$$

$$\alpha = 0.918$$

## CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO TRABAJO EN EQUIPO MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	53
2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	56
3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	54
4	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	48
5	2	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52
6	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	49
7	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	44
8	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	4	48
9	2	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	54
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	46
11	2	4	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	49
12	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	62
14	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	47
15	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	54
VARIANZA	0.4	0.4	0.5	0.4	0.5	0.2	0.7	0.3	0.6	0.5	0.5	0.3	0.5	0.6	0.5	0.4	0.4	28.3
TOTAL	7.7																	

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_{Items}}{\sum S^2_T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2_{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2_T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{17}{16} \left[ 1 - \frac{7.7}{28.3} \right]$$

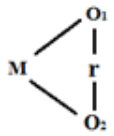
$$\alpha = 1.0625 \left[ 1 - 0.270788 \right]$$

$$\alpha = 1.0625 \left[ 0.729212425 \right]$$

$$\alpha = 0.775$$

## ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.**

Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Tipo y diseño de investigación
¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017?	<b>General</b> Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.  <b>Específicos</b> ✓ Caracterizar la inteligencia emocional en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017. ✓ Caracterizar el trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017. ✓ Determinar la relación entre la Inteligencia Intrapersonal y trabajo en equipo en una institución	Hi= Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.  Ho= No existe relación directa entre la Inteligencia emocional y trabajo en equipo en una	Variable 1 : Inteligencia emocional	Inteligencia Intrapersonal.	Autoconocimiento	<b>Tipo de investigación</b>  No experimental  <b>Diseño de la investigación</b>  Correlacional  El esquema es el siguiente:   <b>De donde:</b>  M = Muestra  O <sub>1</sub> = Inteligencia emocional
					Autorregulación	
					Motivación	
				Inteligencia Interpersonal	Empatía	
					Habilidades Sociales	
			Variable 2: Trabajo en equipo	Comunicación	Emisor	
					Receptor	
					Mensaje	
					Código	
					Canal	
				Confianza	Sinceridad	
					Competencias y capacidades	
					Ambiente de colaboración	
					Emociones	



	educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.  ✓ Determinar la relación entre la Inteligencia Interpersonal y trabajo en equipo en una institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.	institución educativa publica en la provincia de Huaraz, 2017.		Manejo de conflictos	Interese y necesidades	O <sub>2</sub> = Trabajo en equipo  r = Relación entre variables
					Valores y principios	
				Compromiso	Identificación	
					Membresía	
					Lealtad	

ANEXO 03:

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

**"Año del buen servicio al Ciudadano"**

## CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa Inicial Jardín de la Infancia N° 122 del Barrio de Huarupampa, Provincial de Huaraz, 2017.

Hace Constar:

Que la Ing. Marina Rosella Bustamante Vásquez, identificada con DNI: 31677135, ha solicitado información a la Dirección de la Institución Educativa Inicial Jardín de la Infancia N° 122, para el desarrollo de su trabajo de investigación en la escuela de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo de Huaraz, en la maestría en gestión pública, con el título denominado: "Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo en una Institución Educativa Pública en la Provincia de Huaraz, 2017", la misma que es autorizada a brindarle información para que pueda culminar con éxito el trabajo de investigación propuesto.

Se expide el presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Huaraz, 31 de Agosto 2017.



JARDÍN DE LA INFANCIA N° 122  
HUARUPAMPA - HUARAZ  
*[Firma]*  
Dña. YERNA CACERES DE MAUTENO  
DIRECTORA

## ANEXO 04: Base de datos

## PREGUNTAS

## Inteligencia Intrapersonal

## Inteligencia Interpersonal

**VARIABLE**  
**TOTAL**

17	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	52	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	24	76	
18	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	52	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	73	
19	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	53	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	25	78	
20	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	124	
21	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	31	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	46	
22	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	32	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11	43	
23	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	33	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	48	
24	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	32	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	47	
25	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	53	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	24	77	
26	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	46	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	18	64	
27	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	56	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	25	81
28	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	54	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27	81	
29	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	1	1	49	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	24	73	
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	127	
31	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	49	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1	18	67	
32	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	47	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	21	68	
33	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	44	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	20	64	
34	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	49	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	17	66	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	94	
36	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	52	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	23	75	
37	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	48	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	19	67	
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	51	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	25	76	
39	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	42	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	18	60	

40	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	42	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	13	55
41	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	51	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	25	76
42	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	54	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	24	78

## TABULACIÓN DE DATOS SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Sujetos	PREGUNTAS																					
	Comunicación							Confianza					Manejo de conflictos					Compromiso				VARIABLE TOTAL
	1	2	3	4	5	6	SUB	7	8	9	10	SUB	11	12	13	14	SUB	15	16	17	SUB	
1	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	4	4	1	2	1	8	1	1	1	3	23
2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	4	2	4	1	11	1	1	1	3	26
3	2	1	1	1	1	1	7	1	3	1	2	7	4	2	4	1	11	1	1	1	3	28
4	1	1	1	2	1	1	7	2	2	1	1	6	3	2	4	1	10	1	1	1	3	26
5	5	5	5	5	5	5	30	2	1	1	2	6	4	3	4	1	12	5	5	5	15	63
6	1	1	1	1	1	1	6	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	1	11	57
7	1	1	2	2	1	2	9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	2	2	5	9	58
8	1	1	2	2	1	2	9	2	2	1	2	7	2	1	2	3	8	2	3	3	8	32
9	2	2	3	2	3	2	14	3	3	2	2	10	2	2	3	2	9	3	3	3	9	42
10	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	5	5	5	15	47
11	2	2	3	2	1	2	12	3	3	3	2	11	3	2	3	2	10	2	2	2	6	39
12	2	2	2	3	3	1	13	2	2	1	2	7	2	1	2	2	7	2	2	1	5	32
13	2	2	2	3	2	1	12	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	2	2	3	7	32
14	2	3	2	3	2	2	14	2	2	3	2	9	2	3	3	2	10	3	3	3	9	42
15	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	2	3	2	7	38
16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	3	1	2	8	3	2	3	8	36
17	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	2	11	2	2	3	3	10	3	3	2	8	44
18	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	10	2	3	3	1	9	2	3	3	8	39
19	2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	1	2	3	6	43
20	2	3	2	2	3	2	14	2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	2	2	6	38
21	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	4	25
22	2	1	2	1	2	1	9	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	2	1	2	5	24
23	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	4	25
24	2	1	2	1	2	1	9	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	1	1	2	4	23
25	2	2	2	3	1	2	12	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	3	2	3	8	39
26	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	3	9	2	2	3	3	10	2	2	2	6	36
27	2	2	2	2	3	2	13	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	2	3	3	8	44
28	2	1	1	2	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	2	3	2	7	36
29	2	2	3	2	1	2	12	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	2	2	2	6	38

30	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	67
31	2	2	3	2	3	2	14	1	1	2	2	6	1	2	1	2	6	3	2	2	7	33
32	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	1	10	1	1	1	2	5	3	3	3	9	40
33	2	1	1	1	2	2	9	2	1	1	1	5	2	2	2	2	8	2	2	3	7	29
34	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	2	2	2	6	37
35	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	51
36	2	2	3	2	3	2	14	3	2	3	2	10	2	1	1	1	5	3	2	3	8	37
37	2	2	3	3	3	2	15	1	3	2	2	8	2	2	3	2	9	2	3	2	7	39
38	2	2	1	1	1	2	9	3	2	2	2	9	2	2	2	1	7	2	2	1	5	30
39	2	2	1	2	1	2	10	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	3	7	31
40	2	1	2	2	1	1	9	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	2	2	2	6	29
41	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	2	9	3	2	1	2	8	2	2	2	6	36
42	3	3	2	3	2	3	16	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	3	2	2	7	41